

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ A DANÍ

Analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní korporaci
Analysis of Employee Benefits in Selected Business Corporation

Student:

Pavla Zášková

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Hana Bartková, Ph.D.

Ostrava 2020

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra účetnictví a daní

Zadání bakalářské práce

Student: **Pavla Zášková**
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6202R049 Účetnictví a daně
Téma: **Analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní korporaci**
Analysis of Employee Benefits in Selected Business Corporation
Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Teoretické aspekty zaměstnaneckých benefitů
 3. Účetní a daňové vymezení zaměstnaneckých benefitů
 4. Analýza a zhodnocení zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní korporaci
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- HNÁTEK, Miloslav. *Daňové a nedaňové náklady 2019*. Praha: Grada, 2019. 280 s. ISBN 978-80-905899-8-8.
- KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLEŠNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. 184 s. ISBN 978-80-7554-017-1.
- MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. 249 s. ISBN 978-80-7598-361-9.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Hana Bartková, Ph.D.**

Datum zadání: 22.11.2019

Datum odevzdání: 07.05.2020



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry



doc. Ing. Lenka Kauerová, CSc.
proděkanka pro studium
na základě pověření k jednání č.j.
VSB/19/050319/9900 ze dne 24. 9. 2019

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 10.5.2020

Pavela Pálek
jméno a příjmení studenta

Obsah

1	Úvod.....	5
2	Teoretické aspekty zaměstnaneckých benefitů.....	7
2.1	Motivace.....	7
2.2	Význam zaměstnaneckých benefitů.....	10
2.3	Členění benefitů	12
2.3.1	Benefity z pohledu formy příjmů pro zaměstnance.....	12
2.3.2	Zaměstnanecké benefity z hlediska daňové a odvodové výhodnosti	13
2.3.3	Zaměstnanecké benefity z hlediska formy poskytování	13
2.3.4	Zaměstnanecké benefity z hlediska výběru obdarovaných.....	14
2.3.5	Cafeteria systém.....	14
3	Účetní a daňové vymezení zaměstnaneckých benefitů.....	16
3.1	Druhy financování benefitů.....	16
3.1.1	Sociální fond podle právního předpisu	16
3.1.2	Fond kulturních a sociálních potřeb.....	17
3.2	Zaměstnanecké výhody podle zákoníku práce, zákona o daních z příjmů a pojistných zákonů	18
3.2.1	Zaměstnanecké benefity vs. naturální mzda	23
3.2.2	Rizika zaměstnaneckých benefitů.....	23
3.2.3	Trendy z hlediska poskytování zaměstnaneckých výhod	24
3.3	Zaměstnanecké benefity z pohledu účetnictví	26
3.3.1	Způsoby účtování zaměstnaneckých benefitů	26
3.4	Charakteristika zaměstnaneckých benefitů spolu s daňovým systémem.....	32
3.4.1	Poukázky na stravování	32
3.4.2	Odborný rozvoj zaměstnanců	33
3.4.3	Firemní vozidlo poskytnuté i k soukromým účelům	35
3.4.4	Kultura, sport a rekreace	35
3.4.5	Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání.....	37
3.4.6	Příspěvek na penzijní připojištění, penzijní spoření a soukromé životní pojištění	38
3.4.7	Zaměstnanecké akcie a opční akciové programy	38
3.4.8	Předškolní firemní zařízení	39
3.4.9	Netradiční benefity	40
4	Analýza a zhodnocení zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní korporaci.....	42
4.1	Profil společnosti XY	42
4.2	Statutární fond.....	42

4.2.1	Příspěvek na rekreaci	43
4.2.2	Příspěvek na kulturní a sportovní činnost.....	43
4.2.3	Jazykové kurzy	44
4.2.4	Sick day.....	44
4.2.5	Pět týdnů dovolené.....	44
4.2.6	Stravenky	44
4.2.7	Flexibilní pracovní doba	45
4.2.8	Roční bonus	45
4.2.9	Ostatní benefity	45
4.3	Dotazníkové šetření.....	46
4.3.1	Vyhodnocení výsledků	46
4.4	Shrnutí dotazníku a doporučení	52
4.5	Období koronavirové situace	54
5	Závěr	56
	Seznam použité literatury	58
	Seznam zkratk	60
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 Úvod

Práce je souhrn cílevědomých a uvědomělých činností, které se využívají k uspokojování lidských potřeb pomocí aktivit člověka. Společně s půdou a kapitálem se práce stává nedílnou součástí výrobních faktorů, které se podílejí na vzniku ekonomických statků a služeb. Za vykonanou práci je ve společnosti očekávána úměrná mzda neboli finanční ohodnocení za odvedenou činnost. V současné době však již mzda není jedinou lákavou motivací pro stávající zaměstnance. A právě situace na trhu nutí zaměstnavatele se zamýšlet nad jinými cestami k získání kvalitních zaměstnanců a k jejich stabilnímu udržení. Jako správná cesta se potvrzuje, kromě finanční stránky i nabídka zaměstnaneckých benefitů. Zaměstnavatelé musí být v otázce benefitů aktivní, vynalézaví a konkurence schopní. Není již výjimkou, že motivace ve formě zaměstnaneckých výhod je při výběru zaměstnání, pro mnohé zájemce důležitější než již zmiňované samotné finanční ohodnocení za odvedenou práci. Nízká nezaměstnanost, která má navíc soustavně klesající ukazatel, nahrává rovněž současně trendu oblíbenosti benefitů při rozhodování uchazečů o práci. Zaměstnavatelé si tento jev plně uvědomují a na dnešní poptávku po pracovních místech na trhu aktivně reagují. Snaží se nabídnout výhodnější a atraktivnější podmínky oproti ostatním firmám na trhu práce, mnohdy se předhánějí, a právě zde vzniká konkurenční boj mezi firmami a jejich snaha o získání nejkvalifikovanějších zaměstnanců se zkušenostmi, které budou pro ně přínosem v rámci budoucí spolupráce. Pro firmy je právě mnohdy personální otázka klíčovým prvkem k zajištění bezproblémového ekonomického růstu celé společnosti.

Pouze finanční ohodnocení se začnou brzy stávat samozřejmostí a v tu chvíli přichází na řadu různorodé zaměstnanecké výhody poskytované zaměstnavateli. Mohou být poskytovány ve formách peněžních či nepeněžních plnění. Jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a pro firmy se stávají daňovým výdajem což představuje výhodu pro obě strany. Pro zaměstnance je to známka solidního a pozitivního přístupu ze strany zaměstnavatelů a ukázka toho, že si váží jejich práce a snaží se je více motivovat k dalším pracovním úspěchům. Zaměstnavatelé mají zaručenou tolik nezbytnou efektivitu práce. V roce 1959 pronesl brazilský podnikatel: „Smyslem práce není vydělávání peněz. Smyslem práce je umožnit pracovníkům, ať už dělníkům nebo ředitelům, mít dobrý pocit ze svého života“ a tímto heslem by se měl řídit každý z nás.

Cílem bakalářské práce je definovat pojem významu zaměstnaneckých benefitů a jejich účetní a daňové hledisko v rámci naší společnosti. Provést analýzu ve vybrané obchodní korporaci XY, zhodnotit a navrhnout další možné zaměstnanecké benefity.

Práce se skládá z teoretické a praktické části. Teoretická část je věnována vymezení této problematiky, popsaní a definování pojmů zaměstnaneckých benefitů a věcem s nimi souvisejících. Jsou zde rozčleněny jednotlivé zaměstnanecké benefity i z hlediska práva a popsána jejich charakteristika. Přímě navazuje praktická část, kde nalezneme firmu XY, kterou se bude tato práce zabývat. Charakteristika obchodní korporace a její umístění v tržním systému a analýza poskytovaných zaměstnaneckých benefitů pro své zaměstnance. Zhodnocení těchto benefitů a následné doporučení změn v této problematice, která se stává stále rozvinutější na trhu práce, a proto se jí začíná dostávat větší pozornosti než doposud.

Při zpracování této bakalářské práce byly použity metody deskripce, analýzy, komparace a dotazníkového šetření.

2 Teoretické aspekty zaměstnaneckých benefitů

V této kapitole bude popsána motivace a vysvětleny zaměstnanecké benefity z teoretického hlediska. Význam, charakteristika a členění benefitů, formy poskytování a rizika s touto problematikou spojená. Dále budou vysvětleny jednotlivé zaměstnanecké benefity a způsob jejich poskytování od zaměstnavatele. V neposlední řadě bude uvedeno několik netradičních benefitů.

2.1 Motivace

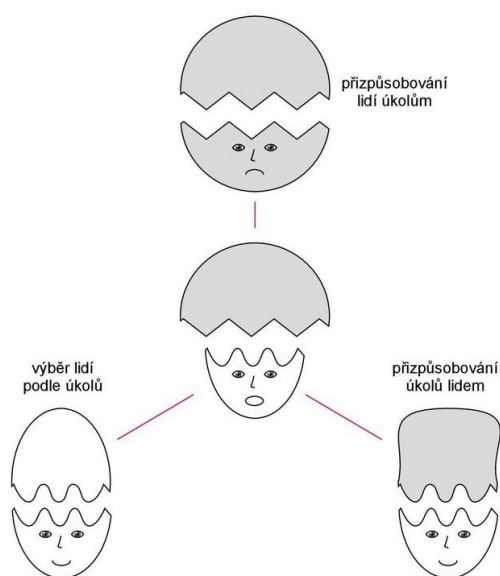
Samotné slovo motivace vychází z latinského slova „motus“, které v překladu znamená pohyb. Vyjadřuje určitou hybnou sílu chování, která vede k určitým činnostem, nebo jednáním. Již od konce 19. století se začala této problematice věnovat větší pozornost. Začaly vznikat různé psychologické úvahy na toto téma snažící se mu vnést větší váhu. Motivaci lze chápat jako proces zahájení a regulování činností, za účelem dosažení cílů. Snaha o nastolení stavů, které nám budou přinášet uspokojení.

„I kdybychom nechtěli, ve snaze ovlivnit druhé vždy vycházíme z toho, co motivuje nás. Pochopíme-li, v čem se jiní lidé od nás liší, zjistíme, kde ubrat a co přidat. Pokud k tomu nabídneme ještě upřímné přesvědčení, že druhý má právo se od nás lišit, naše působení bude nejen správné v obsahu, ale i věrohodné formou.“ takto Plamínek (2007) popisuje základní princip motivace.

Zlaté pravidlo motivace

Zlaté pravidlo zní: „Nepřizpůsobujte lidi úkolům, ale úkoly lidem.“. Při zadání úkolů zaměstnavatelů pro zaměstnance nemusí vždy sednout. Nejde vždy vyjít vstříc každému člověku nebo úkolu. Můžeme se pokusit přimět lidi úkolům, aby je respektovali takové, jaké jsou, a to vyžaduje určitý tlak. V případě ukončení stimulace nebudou mít důvod nadále úkol plnit. Je tedy výhodnější vyjít vstříc lidem a vybírat úkoly na míru stvořené. Nastupuje zde motivace působení vnitřních stimulů. Na obrázku č. 2.1 jsou znázorněny situace, které mohou nastat.

Obr. 2.1 Lidé a úkoly



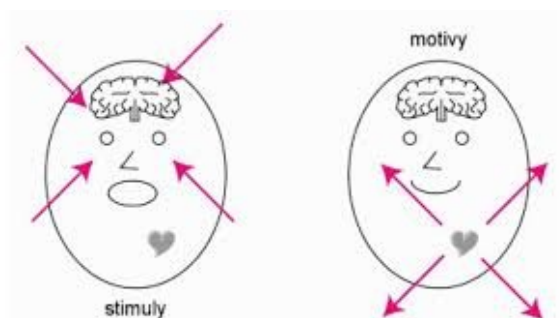
Zdroj: Plamínek (2007, str. 15)

V případě, že se setká člověk a úkol, jako na obrázku 2.1 (uprostřed), kde vidíme úkol, který ničí člověka tím, že nezapadá do předem připravovaného tvaru, který mu byl vybrán. Pokud přizpůsobíme lidi úkolům jako na obrázku 2.1 (nahore), tak je přimějeme dodržovat úkoly tak jak jsou i v případě jejich nesouhlasu. Nejlepší variantou je vybrat úkol lidem a vyjít tak vstříc. To znázorňuje obrázek 2.1 (dole), kde dále vzniká další fáze využití motivů.

Motivace vs. stimulace

Pojem motivace a stimulace bývá často zaměňován. V obou případech se jedná o kladný vztah k nějakým úlohám. Ty se dají plnit pod vlivem vnějších podnětů (stimulů) nebo pod vlivem vnitřních pohnutek (motivů). Oba případy se nevylučují a je možné je i vzájemně posilovat. U první možnosti hraje důležitou roli vnější situace chování člověka a u druhého vnitřní prostředí motivovaného člověka. Na obrázku číslo 2.2 je vyobrazen rozdíl mezi motivací a stimulací.

Obr. 2.2 Rozdíl mezi motivací a stimulací



Zdroj: Plamínek (2007, str. 14)

Stimulace (obr. 2.2 vlevo) vysvětluje, že dokud nahrazujeme nepohodlí spojené s výkonem něčím dalším, tak práce probíhá. V opačném případě bude pozastavena. Probíhá pouze po dobu poskytování stimulů. Je mnohem jednodušší než motivace.

Motivace (obr. 2.2 vpravo) má tu výhodu, že pokud vybereme vhodné motivy pro lidi, tak práce nadále probíhá bez přísunu vnějších podnětů. Velkou nevýhodou je, že je někdy opravdu těžké vcítit se do lidí a nabídnout jim odpovídající motiv, který bude sloužit k uspokojování jejich potřeb.

Motivační teorie

Motivace má na nás velké vnitřní i vnější vlivy. To, jak na nás působí, objasňují motivační teorie. Tyto teorie se snaží popsat lidské chování, z čeho vzniká a jak se následně chová. Již na začátku 19. století začaly vznikat první teorie a postupně se jejich počet zvyšoval. Mezi velmi rozšířenou teorií se stala Maslowova hierarchie potřeb, jejíž autorem je psycholog Abraham Maslow. Prostředí má velký vliv na naše potřeby, které tvoří základ pro stanovení motivů. V životě nám nastávají různé fáze, ve kterých vnímáme různé pocity a naše potřeby se mění. A. Maslow začal sledovat pořadí potřeb, které člověk pociťuje. Toto pozorování ho vedlo k vytvoření hierarchického modelu potřeb, který má pozoruhodné vlastnosti a je velmi prostý.

Obr. 2.3 Hierarchie potřeb



Zdroj: vlastní zpracování

Tato pyramida (obr. 2.3) začíná primárními fyziologickými potřebami typu jíst, pít, dýchat, které jsou nejnižší a ovlivňují potřeby výše položené. Při uspokojení těchto potřeb přichází na řadu vytvoření pocitu bezpečí a jistoty v životě. V případě uspokojení i těchto potřeb nás to táhne dále a vzniká nám potřeba lásky, přijetí a spolupatřičnosti. V manažerské praxi se to projevuje jako hledání a přidávání se k určité skupině lidí. Může se jednat o rodinu, firmu, tým nebo obec. Poté nám vzniká potřeba úcty, jež se dá uspokojit dvěma způsoby, a to sebeúctou a úctou jiných. Jedná se o potřebu někam patřit a vynikat ve vlastních i cizích očích. Na vrcholku pyramidy nalezneme nejdiskutabilnější potřebu a to seberealizaci, kterou většina psychologů popisuje jako hybnou sílu, která je umístěna uvnitř člověka. Jsme tedy vnitřně nuceni abychom se rozvíjeli a hledali širší smysl našeho života. Takto tuto pyramidu popisuje Plamínek (2007).

2.2 Význam zaměstnaneckých benefitů

Z historického hlediska mělo slovo benefit více významů. V kultuře se benefice či beneficie nazývala divadelní představení, která se hrála ve prospěch herce. Beneficium (obročí) v lenním právu představoval statek od krále získaný za prokázané služby, nejdříve po dobu života a později i dědičně. Dnes slovo benefit využíváme v mnoha významech z hlediska pohledu. Obecně lze říct, že je to nějaká výhoda oproti někomu dalšímu, plynoucí z účasti na určité činnosti.

Zaměstnanecké benefity lze chápat jako peněžité či nepeněžité plnění nad rámec poskytované mzdy s primárním cílem zvýšit motivaci. Toto plnění však není povinné pro

všechny zaměstnavatele. Je to individuální rozhodnutí každého z nich. Záleží na jeho finančních možnostech, a hlavně ochotě poskytnutí. Toto nadstandardní plnění je svázáno s pracovním poměrem. Odvíjí se od typu vykonávaných prací. Z pohledu nákladů jsou mnohem flexibilnější. Nabídka benefitů od zaměstnavatelů v dnešní době bývá jedním z rozhodujících kritérií při výběru zaměstnání. Systémy odměňování mohou mít velký vliv na potencionální uchazeče na trhu práce. Je to ukázka kladného jednání, reputace firem, které vzbuzují perspektivu a větší motivaci do práce. Při správné volbě zaměstnaneckých benefitů a správném systému odměňování nám dochází ke zvýšení konkurence schopnosti na trhu práce. Benefity se začínají stávat samozřejmostí a ze strany zaměstnavatelů jsou hojně poskytovány z důvodu výhodného zdanění, při kterém si lze snížit daňový základ a nemusejí z nich odvádět pojistné. Podle Brůha a kol. (2018) je to účinný nástroj spokojenosti zaměstnanců, vzbuzuje větší sounáležitost s firmou, vylepšuje firemní kulturu a týmového ducha.

Vychází se z § 24 a § 25 zákona o daních z příjmů. „Ustanovení § 24 odst. 1 zákona o daních z příjmů vymezuje: „Výdaje (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů se pro zjištění základu daně odečtou ve výši prokázané poplatníkem a ve výši stanovené tímto zákonem a zvláštními předpisy.“ jak tvrdí Hnátek a kol. (2016, s. 8). Tyto výhody jsou uvedeny v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě či vnitřním předpise jednotlivého zaměstnavatele. Pracovníci by měli být rovnocenní a je zde zakázána diskriminace z důvodu pohlaví, náboženského vyznání či věku. Poskytované benefity většinou tvoří 10 % z hrubé mzdy, avšak vše individuálně záleží na firmě a jejich finančních možnostech.

Definicí zaměstnaneckých benefitů v odborné literatuře je hned několik. Například Krbečková a kol. (2014) popisuje benefity jako vše co je poskytováno nad rámec mzdy, nebo platu a nebere ohledy na to, zda jsou poskytována plnění zavázána právními předpisy, tj. zákoník práce, nařízení vlády atd.

Macháček (2017) definuje zaměstnanecké benefity jako různé peněžní i nepeněžní plnění, které je poskytováno nad rámec sjednané mzdy a přispívá k motivaci a spokojenosti s pracovními podmínkami a k posílení pozitivního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Systém poskytovaných benefitů je důležitou součástí rozhodovacích faktorů při výběru pracovních nabídek. Tato rovnováha mezi životem a prací zvyšuje motivaci, výkonnost a spokojenost zaměstnanců. Tento fakt zvyšuje

produktivitu práce. Větší nabídka výhod zaměřených na podporu zdraví a sportování přispívá ke snížení nemocnosti a o tento typ bonusů je stále větší zájem.

„Jako benefity či zaměstnanecké benefity označujeme plnění plynoucí od zaměstnavatele k zaměstnanci kromě mzdy; na tyto benefity není právní nárok – jsou fakultativní, nepovinné ze strany zaměstnavatele; existují na základě rozhodnutí zaměstnavatele formou vnitřního přepisu nebo dohody v individuální pracovní či podobné smlouvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, popř. dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací v kolektivní smlouvě.“ jak uvádí Pelc (2011, s. 7). Z ekonomického hlediska se sleduje úspora mzdových nákladů z důvodu daňové optimalizace. S ohledem na různé daňové úlevy a zvýhodnění. Poskytování těchto benefitů lze zařadit do personální politiky, kde jsou účinným nástrojem personální péče při řízení lidských zdrojů a také nástrojem managementu pro získání a udržení kvalifikovaných zaměstnanců. Benefity mohou být také součástí krizového plánu firmy v případě nenadálých situací. Například vyšší nemocnost nám může přinést vyšší hospodářskou ztrátu. Náklady na nemoc mohou být mnohem vyšší než předvídaná prevence zaměstnanců.

„Za součást celkového odměňování zaměstnance lze považovat cokoliv, co jej v souvislosti s jeho zaměstnáním uspokojuje a co je výsledkem či důsledkem činnosti zaměstnavatele. Cílem systému odměňování, včetně odměňování za práci, je vytvořit pozitivní vztah zaměstnance k firmě, stabilizovat jej a pozitivně jej motivovat k aktivitě ve prospěch firemních cílů.“ toto je celkové shrnutí od Brůha a kol. (2018, s. 19).

2.3 Členění benefitů

Na zaměstnanecké výhody se dá pohlížet z mnoha úhlů. Zaměstnanecké benefity můžeme rozdělit do několika kategorií. Např. podle formy poskytování, daňové a odvodové výhodnosti aj.

2.3.1 Benefity z pohledu formy příjmů pro zaměstnance

Zde se rozlišuje forma poskytnutí zaměstnanecké výhody. Lze jej poskytnout přímo nebo ve formě zvýhodnění. Podle Šubrt (2018) se dělí na:

- **peněžitou formu** - která je především mzda, plat nebo jiná peněžní plnění, dále příspěvky na závodní stravování, příspěvky na penzijní připojištění, příspěvky na dopravu do zaměstnání,

- **nepeněžitá forma** - tj. naturální požitky vyjádřené v peněžních jednotkách, mohou být hmotné či nehmotné povahy, hmotné například poskytnutý osobní automobil i pro soukromý účely, delší dovolená na rozdíl od zákonné výměry, pracovní oděv nad rámec ochranných pracovních pomůcek, nadstandardní zdravotní péče, příspěvky ze sociálních a kulturních fondů na využití volného času, dále nehmotné požitky nelze vyjádřit v peněžních jednotkách, například prestiž zaměstnance ve firmě, uspokojení z práce, úroveň firemní kultury, prestiž díky dobrému jménu zaměstnavatele na trhu práce.

2.3.2 Zaměstnanecké benefity z hlediska daňové a odvodové výhodnosti

Poskytování zaměstnaneckých benefitů je výhodné z pohledu jejich daňového dopadu. V případě, že se jedná o zaměstnanecký benefit, který je daňově uznatelným nákladem a na straně zaměstnance je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob je pro obě strany nejlepší možnou variantou. Z hlediska daňové a odvodové výhodnosti členil Pelc (2011) benefity na:

- **mimořádně výhodné** – benefity, které jsou pro zaměstnavatele daňovým výdajem a pro zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a nejsou součástí vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění,
- **benefity s dílčí výhodností** – pouze částečně výhodné, například pro zaměstnavatele daňový výdaj, ale pro zaměstnance daňový příjem ze závislé činnosti bez účasti na vyměřovacím základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění.

2.3.3 Zaměstnanecké benefity z hlediska formy poskytování

Závisí zcela na zaměstnavateli, jakou formu poskytování benefitů vybere. Vznikají mu dvě možnosti, a to fixní a flexibilní. Může rozhodnout, zda zaměstnancům poskytne větší svobodu či ne. Zde se stal velmi populární tzv. cafeteria systém, který nabízí rozmanitější nabídku zaměstnaneckých výhod ušitou na míru pro každého. Lze poskytovat:

- **fixním způsobem** – benefity jsou stanoveny v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise zaměstnavatele pro všechny zaměstnance a dále je na nich, zda tyto benefity využijí, jedná se o určitý poukázkový systém,

- **flexibilním způsobem** – jedná se o stanovení balíčku zaměstnaneckých benefitů a pro každého zaměstnance stanovený určitý počet bodů, díky kterým si je zaměstnanec vymění body za výhody, které mu budou nejvíce vyhovovat podle svých vlastních preferencí, viz. cafeteria systém.

2.3.4 Zaměstnanecké benefity z hlediska výběru obdarovaných

- **všem zaměstnancům firmy** – příspěvky na stravování, příspěvky na sportovní a kulturní akce, úhrada masážních, rehabilitačních a posilovacích služeb, nákup vitamínových prostředků a další,
- **pouze vybrané skupině zaměstnanců** – používání služebního auta i pro soukromé účely, opční akciové programy pro managery nebo zaměstnanecké akcie a další,
- **individuálně pro zaměstnance** – příspěvky při nenadálé události, například živelná pohroma, dlouhodobá nemoc, nebo špatná sociální situace atd.

2.3.5 Cafeteria systém

Cafeteria systém neboli systém kafetérie je označení pro volitelný benefit. Pochází z anglického slova bufet, restaurace se samoobsluhou, jídelna. Nejlépe ho vystihuje význam – volný výběr. V češtině je tento název dosti negativní. V dnešní době se stává tato možnost stále více populární.

Jde o benefiční systém, který si každý zaměstnanec využívá podle svého nejlepšího mínění dle stanoveného limitu. Na základě pozice ve firmě nebo délky pracovního pobytu. Je to širší nabídka benefitů, ze kterých si každý zaměstnanec sám vybere za předpokladu dodržení určitých stanovených podmínek. Systém probíhal většinou u národních společností, ale postupně se začal dostávat i do menších firem. Zaměstnanci si postupně sbírají body a následně mají možnost si je v benefičním programu směnit, avšak nejedná se o náhradu mzdy, jak tvrdí Pelc (2011). Vzniká nám zde možnost volby podle preferencí na základě hodnoty, která má pro zaměstnance největší hodnotu. Tento systém se využívá primárně ve firmách, kde pracují méně kvalifikovaní pracovníci s nižším platem. Vzniká jim zde varianta bezúročné půjčky a dalších výpomocí po finanční stránce.

Kafetérie je flexibilní a poskytuje také benefity formou online portálu. Pomocí přihlašovacích údajů se každý zaměstnanec přihlásí na svůj účet pod svým jménem a heslem a pomocí benefiční karty, která je na způsob platební karty, kde si může s její pomocí zaplatit v kamenných obchodech či na e-shopech, které tuto možnost platby uznávají. Má širší využití například v kultuře, sportu, vzdělání a na dalších místech.

Nejdůležitější je ze začátku správně nastavit celý systém odměn. Nastavení systému spočívá v přidělování určitého počtu bodů. Dělí se na dvě části, a to fixní a flexibilní. Fixní část je přidělena a variabilní část je spojena s pracovním výkonem každého jednotlivého zaměstnance. Pracovník dostane určitý počet přidělených bodů a má možnost získat další body za neobvyklý nebo nadstandartní výkon při práci. Systém cafeteria má velmi pestrou nabídku zboží či služeb, kde si každý zaměstnanec vybere dle svých osobních preferencí. Přes sportovní vybavení, dekorativní věci do domácnosti a další. Žádané jsou taky v dnešní době zážitkové vouchery například na skok padákem nebo potápění se žraloky. Některé společnosti nabízejí produkty své vlastní výroby za zvýhodněné ceny. Nejlepší variantou je provést dotazníkové šetření ve společnosti a na základě výsledků nastavit takové benefity, které budou pro pracovníky atraktivní a postupem času se budou i obměňovat, aby vycházely vstříc aktuální poptávce. V neposlední řadě společnost vytvoří IT systém, ve kterém se nastaví přidělování bodů. Každému zaměstnanci se vytvoří vlastní konto s jeho uživatelským jménem a heslem. Vytvoření a provozování je náročné, a proto firmy využívají tzv. outsourcing, kdy provoz portálu svěří firmě, která je na to speciálně zaměřena a aktivně se bude účastnit na aktualizacích nabízených výrobků a služeb. Využití externí společnosti bude ale finančně více náročné, než kdyby si portál firma sama provozovala.

3 Účetní a daňové vymezení zaměstnaneckých benefitů

Tato kapitola popisuje zaměstnanecké benefity z účetního a daňového hlediska. Pro zjištění daňové povinnosti se plátcí daně i poplatníci budou řídit zejména zákoníkem práce a zákonem o dani z příjmů. V neposlední řadě je třeba rozlišit, jestli poskytované benefity jsou součástí vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění.

3.1 Druhy financování benefitů

Vzniká nám zde možnost volby, která přímo závisí na zaměstnavatelích. Výdaje na poskytnutí benefitů lze hradit ze sociálního fondu vytvořeného ze zisku, zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových nákladů. Do nedaňových nákladů můžeme zařadit výdaje na poskytování zaměstnaneckých benefitů v případě, že jsou popsány v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele nebo v pracovní a jiné smlouvě. Podle Brůha a kol. (2018) existují společnosti, které mají povinnost tvořit fond kulturních a sociálních potřeb podle právního předpisu.

3.1.1 Sociální fond podle právního předpisu

Pro tvorbu sociálního fondu nejsou stanovena žádná speciální pravidla. Pouze to, že je fond tvořen v podnikatelské sféře ze zisku po zdanění. Nelze jej vytvářet na vrub daňově uznatelných výdajů (nákladů). Je zakotven v kolektivní smlouvě, kde je stanoven způsob tvorby a hospodaření s fondem. Povinnost tvořit sociální fond mají:

- zdravotní pojišťovny – podle § 4 vyhlášky č. 418/2003 Sb., zde je podrobnější stanovení okruhu a výše příjmů a výdajů, využívá se zejména k zajištění kulturních a sociálních potřeb ku prospěchu zaměstnanců zdravotní pojišťovny a dalších osob v souladu s vnitřním předpisem pojišťovny, mezi zdroje fondu patří základní příděl ve výši 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na mzdy a náhrady mezd, ze zisku po zdanění, úroky z bankovního účtu, kladné kurzové rozdíly související s fondem aj.,
- České dráhy, a. s. – podle § 11 zákona č. 77/2002 Sb., tvoří sociální fond ve prospěch zaměstnanců ke kulturním, sociálním a dalším potřebám, stejně jako předchozí se tvoří 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných

na mzdy a náhrady mezd, čerpání fondu se řídí podle vnitřního předpisu společnosti,

- veřejné vysoké školy – zákon č. 111/1998 Sb., čerpání se řídí dle vnitřního předpisu, tvoří se ze 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na mzdy a náhrady mezd,
- veřejné výzkumné instituce – zákon č. 341/2005 Sb., zdrojem je základní příděl na vrub nákladů ve výši 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na mzdy a náhrady mezd, řídí se vnitřním předpisem instituce, který může být součástí i kolektivní smlouvy.

3.1.2 Fond kulturních a sociálních potřeb

Tvořit fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP) mají povinnost:

- organizační složky státu,
- státní příspěvkové organizace,
- příspěvkové organizace zřízené územně samosprávnými celky,
- státní podniky,
- školské právnické osoby.

Tvorbu FKSP popisuje § 2 vyhlášky č. 114/2002 Sb. a skládá se ze dvou složek. Jsou to základní příděly do fondu a další příjmy. Základní příděl se počítá z ročního objemu nákladů ve výši 2 %, které jsou zúčtovány na mzdy a náhrady mzdy. Další příjmy fondu tvoří náhrady škody, pojistná plnění od pojišťoven, peněžní a jiné dary. Pokud se jedná o příspěvkové organizace, tak příjem tvoří i rekreační a sportovní zařízení, která na provoz přispívala nebo hradila přímo z fondu. Každá organizace si stanoví svůj rozpočet a způsob čerpání fondu. Rozpočet se dělí na příjmovou a výdajovou část. Stanoví si také podmínky, kdy a jak budou příspěvky z fondu poskytovány zájemcům. Příspěvky je možno poskytovat zaměstnancům v pracovním poměru a rodinným příslušníkům dále také zaměstnancům na mateřské a rodičovské dovolené. V případě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nelze fond použít ke stejnému účelu jako u zaměstnanců v pracovním poměru.

3.2 Zaměstnanecké výhody podle zákoníku práce, zákona o daních z příjmů a pojistných zákonů

Pro poskytování zaměstnaneckých benefitů, kterými jsou daňově účinné náklady zaměstnanců je primární vycházet ze zákoníku práce (dále ZP), zákona o dani z příjmů (dále ZDP) z § 6 odst. 9 a § 24 odst. 2 písm. j) a pojistných zákonech č. 589/1992 Sb. a č. 592/1992 Sb.

Podle ZP mohou být plnění uvedena v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise zaměstnavatele či v pracovní smlouvě, plnění mohou být např. odstupné, cestovní náhrady aj. ZDP řeší zaměstnance pomocí § 6 odst. 9 ZDP a ze strany zaměstnavatele podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, kde jsou podmínky práv zaměstnanců uvedeny v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele, pracovní či jiné smlouvě, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak. Pojistné zákony se řeší podle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákoník práce se řídí heslem „co není zakázáno, je dovoleno“. Dovoluje zaměstnavatelům poskytovat různá plnění ve formě zaměstnaneckých výhod a další nadlimitní plnění. Jedná se například o tato plnění:

Odstupné – ustanoveno v § 67 a § 68 ZP, při rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou ze stejných důvodů, náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně jedenásobku až trojnásobku jeho průměrného výdělku ve spojitosti na trvání pracovního poměru u zaměstnavatele, pokud je důvod uvedený v § 52 písm. d) ZP náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně dvacetinásobku průměrného výdělku.

Cestovní náhrady – ustanoveno v § 151 až 189 ZP, který stanovuje u podnikatelské sféry stravné při tuzemských cestách a stravné a kapesné při zahraničních cestách, je zde stanovena pouze minimální hranice, horní hranice není omezena a je na každém zaměstnavateli, jak ji nastaví, nadále sazba náhrady za 1 km jízdy soukromým vozidlem zaměstnance, který použije na žádost zaměstnavatele pro pracovní cestu, a i tady je stanovena pouze minimální hranice.

Odborný rozvoj zaměstnanců – ustanoveno v § 227 až 235 ZP, který vymezuje zaškolení a zaučení zaměstnanců, zvyšování kvalifikace zaměstnanců vč. vymezení uzavírání tzv. kvalifikačních dohod na zvyšování kvalifikace zaměstnanců, nadále stanovuje minimální výši pracovního volna s náhradou mzdy.

Hnátek a kol. (2016) tvrdí, že se při řešení daňové problematiky vychází zejména z ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona o daních z příjmů. Optimální z hlediska daňového řešení je poskytování zaměstnaneckých benefitů, které jsou pro zaměstnance osvobozeny od daně z příjmu právnických osob ze závislé činnosti a neodvádí se z nich zdravotní ani sociální pojištění a zároveň jsou pro zaměstnavatele daňovým nákladem.

V první řadě je zde potřeba rozlišit, zda se jedná o zaměstnance nebo zaměstnavatele. V případě řešení daňové problematiky u zaměstnance, je zde primární rozeznat, jestli se jedná o zaměstnanecký benefit, který je předmětem daně nebo ne. V další fázi v případě předmětu daně se dále rozeznává, zda je opravdu předmětem daně nebo je od daně osvobozen. Ze strany zaměstnance se daňový režim vymezuje dle ustanovení § 6 odst. 9 zákona o dani z příjmů. Tento zákon řeší podmínky pro stanovení příjmů, které jsou osvobozeny od daně z příjmů. Tyto benefity mohou být z hlediska nepeněžního plnění například:

- hodnota stravování poskytována od zaměstnavatele v rámci nepeněžního plnění (na pracovišti či mimo něj),
- hodnota nealkoholických nápojů spotřebována na pracovišti,
- odborný rozvoj či rekvalifikace zaměstnanců související s předmětem činnosti,
- příjem do výše 500 000 Kč jako výpomoc při živelné pohromě nebo ekologické havárii,
- možnost využívat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, závodní knihovny či výchovná a sportovní zařízení, maximální částka osvobozená od daně z příjmů je ve výši 20 000 Kč za jeden kalendářní rok,
- hodnota přechodného ubytování v souvislosti s výkonem práce, nevztahuje se na pracovní cestu a nelze uplatnit v obci bydliště zaměstnance, celková výše je do 3 500 Kč za kalendářní měsíc,

- platba zaměstnavatele pro zaměstnance v rámci příspěvku na penzijní připojištění se státním příspěvkem, penzijní pojištění nebo důchodové pojištění pro případ dožití či smrti.

Z hlediska zaměstnance, který má přímo vyplacené peněžní plnění se musí zdanit zákonem o dani z příjmů ze závislé činnosti a dále se z něho tvoří vyměřovací základ pro sociální a zdravotní pojištění.

Z pohledu zaměstnavatele je zákon zakotven v § 24 odst. 1 písm. j) zákona o dani z příjmů. Danově účinné náklady jsou v tomto případě náklady na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců. Jedná se o náklady použité na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, hygienické vybavení pracovišť, závodní preventivní péči poskytovanou zaměstnavatelem na pracovišti, vedení soukromých vzdělávacích zařízení a s tím související výdaje na rozvoj a rekvalifikaci zaměstnanců, nebo na provoz vlastního stravovacího zařízení, a to všechno dle stanovených zvláštních a právních předpisů podle Hnátek a kol. (2016). Tato práva zaměstnanců vyplývají z pracovní či jiné smlouvy, kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele, pouze v případě, pokud zákon o dani z příjmu nestanoví jinak. Z pohledu pojistných zákonů se zaměstnanecké benefity vymezují podle zákona o pojistném na sociální zabezpečení a na všeobecné zdravotní pojištění. Podle § 5 odst. 2 zákona o pojistném na sociální zabezpečení se tvoří vyměřovací základ pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění a dále podle § 3 odst. 2 zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. Vyměřovací základ se tvoří z příjmů ze závislé činnosti, soustavně tento příjem musí být předmětem daně. Podle Macháček (2017) se do vyměřovacího základu nezahrnuje náhrada škody podle ZP, odstupné, jednorázová sociální výpomoc, věcnostní přídavek horníků a další.

Jak říká Macháček (2017) zaměstnavatel má tři způsoby poskytování benefitů. První způsob je na vrub daňově uznatelných výdajů (nákladů). Další na vrub nedaňově uznatelných výdajů (nákladů). Poslední je poskytování z FKSP, sociálního nebo obdobného fondu vytvořeného ze zisku po zdanění.

Z hlediska pojistného odvodu jsou zaměstnanecké benefity řešeny podle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Pro výpočet odvodu

pojistného na důchodové pojištění se vyměřovací základ rozumí jako úhrn příjmů ze závislé činnosti, pokud ZDP vymezí, se jedná o:

- předmět daně z příjmů fyzických osob,
- není od daně z příjmů osvobozen,
- zaměstnání zakládá účast na nemocenském pojištění,
- plyne z pracovně-právního vztahu.

Vyměřovací základ je stejný pro výpočet odvodu důchodového pojištění, nemocenské pojištění a na státní politiku zaměstnanosti. Zdravotní pojištění zaměstnance se vypočítá z úhrnu příjmů, mimo náhrad výdajů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a nepodléhají zdanění. Plnění zákonů se rozumí v peněžní nebo nepeněžní formě, poskytnutá výhoda či jiné plnění. V zákonu je uvedeno, co se nezahrnuje do vyměřovacího základu a to např.:

- odstupné, odchodné, odbytné – podle § 67 ZP odstupné podléhá zdanění, ale nezahrnuje se do vyměřovacího základu pro pojistné,
- náhrada škody dle ZP a právních předpisů – zaměstnavatel je povinen nahradit škody, které vznikly při plnění úkolů na pracovišti nebo úmyslném porušení právních předpisů, do vyměřovacího základu se ale výše nezahrnuje,
- plnění poskytnuté poživateli starobního nebo invalidního důchodu 3. stupně – od ukončení pracovního poměru je plnění vypláceno po jednom roce,
- jednorázová sociální výpomoc – plnění poskytnutá při mimořádných událostech, např. živelná pohroma, průmyslová havárie aj., v případě zdanění musí být splněny zákonné podmínky, že se jedná o jednorázovou výpomoc, zaměstnanec se ocitl v mimořádně obtížných životních poměrech, a že situace nastala z důvodu výše uvedených, tak se nezahrnují do vyměřovacího základu.

V následující tabulce 3.1 je pozorováno, zda některé vybrané zaměstnanecké benefity jsou zdaněny u zaměstnance nebo zaměstnavatele a zda jsou součástí vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění.

Tab. 3.1 Přehled benefitů, daňová a odvodová výhodnost

Benefit	Zdanění u zaměstnavatele	Zdanění u zaměstnance	Součást vyměřovacího základu pro ZP a SP
Stravování zaměstnanců (např. stravenky – dle limitu podle ZDP)	osvobozeno	daňový náklad	ne
Peněžní příspěvek na rekreaci	zdanitelný příjem	daňový náklad	ano
Sportovní a kulturní akce – z vyčleněných finančních prostředků	osvobozeno	nedaňový náklad	ne
Bezúplatná plnění – peněžní plnění (dary)	zdanitelný příjem	nedaňový náklad	ano
Předškolní zařízení, závodní knihovna (majitelem je zaměstnavatel)	osvobozeno	daňový náklad	ne
Používání předškolního zařízení (nepeněžní plnění)	zdanitelný příjem	daňový náklad	ano
Poskytnutí služebního vozidla i k soukromým účelům	zdanitelný příjem	daňový náklad	ano

Zdroj: vlastní zpracování

3.2.1 Zaměstnanecké benefity vs. naturální mzda

Je třeba také důsledně rozlišovat pojmy zaměstnanecké benefity v nepeněžní formě a naturální mzda. Podle platné judikatury platí, že pokud se jedná o zaměstnanecké benefity, tak tato plnění nemají žádnou vazbu na vykonanou práci, a tudíž se nejedná se o mzdu.

Naturální mzda je poskytována jen za podmínek ustanovených v § 119 ZP. Mohou to být výrobky (s výjimkou lihovin, tabákových výrobků, návykových látek), výkony, práce nebo služby. Tato mzda může být jen se souhlasem zaměstnavatele a za podmínek s ním dohodnutých. Pro zaměstnance z tohoto vyplývá, že při souhlasu je naturální mzda součástí jejich hrubé mzdy. Výše naturální mzdy se vyjadřuje v peněžní formě tak, aby odpovídala ceně, kterou si účtuje zaměstnavatel za srovnatelné výrobky, výkony, práce a služby ostatním odběratelům, obvyklé ceně, nebo částce, kterou je úhrada zaměstnance za výrobky, výkony, práce a služby poskytnuté zaměstnavatelem nižší než obvyklá cena.

3.2.2 Rizika zaměstnaneckých benefitů

V této problematice kromě spousty výhod existují také nevýhody. Zaměstnavatelé mají snahu poskytnout zázemí pro své zaměstnance a snaží se je více motivovat do pracovního procesu, a to se nemusí vždy podařit tak, jak by si ze začátku představovali. Doba uplyne a zaměstnanci mohou začít brát zaměstnanecké benefity jako samozřejmost. Zaměstnavatelé poskytují benefity jako povinnost a součást mzdy, nikoli jako nadstandardní ohodnocení – takový pohled může nastat v očích zaměstnanců. Pracovní benefity, tak místo motivační funkce, kterou mají poskytovat se stávají pouze samozřejmou péčí od zaměstnavatele.

Riziko mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem není jediné, které může nastat. Vystává nám zde riziko mezi zaměstnavatelem a státem. V tomto případě, může docházet k úmyslnému poskytování zaměstnaneckých benefitů v úmyslu porušování zákonů. Tato skutečnost vědomého porušování bývá velmi brzo zjištěna a dochází k následnému dodanění, a proto je lepší preventivní kontrola. Pokud někdo chce využívat tato daňová zvýhodnění je potřeba se řídit i zákony s touto problematikou související.

Zaměstnavatel musí při poskytování zaměstnaneckých benefitů respektovat předpisy chránící zaměstnance proti diskriminaci. Diskriminace se dá rozdělit na přímou a nepřímou. Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo s jinou osobou ve stejné situaci, a

to z důvodu národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, víry nebo rasy a další. Ukázkovým příkladem přímé diskriminace by bylo například kdyby pouze ženy dostaly možnost upravit si pracovní dobu dle rozvrhu jejich dětí. Nepřímá diskriminace je složitější a nemusí být plně prokazatelná. Je to jednání nebo opomenutí, kdy je na základě zdánlivě neutrálního ustanovení určitá osoba znevýhodněna oproti ostatním. Příkladem nepřímé diskriminace by byla situace, kdy zaměstnavatel jako zaměstnanecký benefit poskytne poukázky či zboží, které využívají výhradně muži nebo ženy. Například pro ženy poukázky na dekorativní kosmetiku a pro muže poukázky do barber shopu. O diskriminaci se nejedná v případě, kdy je rozlišování odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné nebo poskytování benefitů je na základě pracovněprávní seniority – tedy jako odměna za dlouhodobou spolupráci u zaměstnavatele.

3.2.3 Trendy z hlediska poskytování zaměstnaneckých výhod

Trendy v dnešní společnosti lze posuzovat ze 3 možných pohledů. A to ze strany zaměstnavatele, zaměstnance a státu.

- **zaměstnavatel** – zde závisí na finanční stránce podniku a možnosti jejich poskytnutí, vzniká hlavně snaha o poskytnutí takových zaměstnaneckých benefitů, které jsou daňově a odvodově výhodné,
- **zaměstnanec** – zde se klade důraz na to, zda jsou benefity osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob, poptávka po těchto výhodách roste a stává se nedílnou součástí příjmů od zaměstnavatele, v naší zemi převládá spíše poptávka po krátkodobých benefitech jako např. stravenky, zatímco v zahraničí převládají ty dlouhodobější charakteru,
- **stát** – oproti zaměstnavatelům a zaměstnancům se snaží o snížení poskytování zaměstnaneckých výhod z důvodu omezení daňových a odvodových dopadů.

Průzkum společnosti Grafton Recruitment

Grafton Recruitment je personální agentura, která působí v České republice, Maďarsku, Slovensku a Polsku. Zaměřuje se na soukromé i státní sektory napříč různými odvětvími. Je to jedna z největších nezávislých společností v Evropě a poskytuje agenturní zaměstnání, nábor, talent management a další.

V roce 2016 provedli průzkum, do kterého se zapojilo 2 286 žadatelů o práci. Výsledek tohoto průzkumu ukázal, že zaměstnavatelé a zaměstnanci mají jiné představy o poskytování zaměstnaneckých benefitů.

Tab. 3.2. TOP 10 nejposkytovanějších benefitů

Stravenky
Placená dovolená nad rámec čtyř týdnů
Vánoční večírek
Pružná pracovní doba
Firemní mobilní telefon i k soukromým účelům
Jazykové vzdělání
Občerstvení na pracovišti
13. plat/14. plat/pravidelné bonusy
Teambuilding a sportovní aktivity
Home office – práce z domova

Zdroj: Macháček (2017), vlastní zpracování

Tab. 3.3 TOP 10 nejžádanějších benefitů

Jazykové vzdělání
13. plat/14. plat/pravidelné bonusy
Placená dovolená nad rámec čtyř týdnů
Pružná pracovní doby
Home office – práce z domova
Stravenky
Placená krátkodobá nemoc, sick days
Vzdělávání/Training Program
Firemní mobilní telefon k soukromým účelům

Zdroj: Macháček (2017), vlastní zpracování

Mezi nejvíce poskytované benefity mezi firmami můžeme zařadit stravenky, které se ve své oblíbenosti dostaly až na šesté místo z hlediska oblíbenosti. V poskytování byly ovšem na prvním místě. Dále pracovní dovolená nad rámec čtyř týdnů, vánoční večírek, pružná pracovní doba atd. Na žebříčku nejžádanějších se nejvýše umístilo jazykové vzdělání, následoval ho 13. plat, delší placená dovolená a pružná pracovní doba. Žadatelé uvedli také větší zájem o práci z domova, placené dny nemoci tzv. sick days a možnost nadpracovat si hodiny.

3.3 Zaměstnanecké benefity z pohledu účetnictví

Při účtování zaměstnaneckých benefitů se v účetnictví obchodní společnosti řídí podle zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví a vyhláškou č. 500/2002 Sb., kterou se provádí některá ustanovení zákona o účetnictví a Českými účetními standardy. Zaúčtování poskytovaných benefitů se rozlišuje podle toho, z čeho jsou hrazeny. Jestli ze statutárního nebo jiného fondu, zisku po zdanění nebo na vrub nákladů, a to daňově uznatelných nebo neuznatelných. Pro účtování se využívá skupina č. 42 a č.52.

3.3.1 Způsoby účtování zaměstnaneckých benefitů

Jeden z nejčastějších zdrojů financování na úhradu benefitů je fond, který je vytvořen speciálně na tento účel. Fondy se nachází ve 4. účtové třídě a mají pasivní charakter. Tvorbu těchto fondů upravují české účetní standardy (dále ČÚS) č. 18 – Kapitálové účty a dlouhodobé závazky. Účtování se provádí na vrub účtu 431 – Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení poté na účet 428 – Nerozdělený zisk minulých let. Tyto účty jsou využity ve prospěch účtů 423 – Statutární fondy a 427 – Ostatní fondy. Na zasedání valné hromady se rozhoduje o rozdělení výsledku hospodaření. Účet 431 – Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení nesmí na konci účetního období vykazovat zůstatek. V případě, že se valná hromada z nějakého důvodu nesejde, tak se zůstatek automaticky přeúčtuje na 428 – Nerozdělený zisk minulých let nebo 429 – Neuhrazená ztráta minulých let. Při čerpání je možnost účtovat ve prospěch účtu 331 - zaměstnanci.

Tab. 3.4 Tvorba a čerpání fondů – účtování

Doklad	Popis účetního případu	Předkontace
VÚD	PS účtu 431 (VH-zisk)	701/431
VÚD	Tvorba fondu z nerozděleného zisku	431/427
VÚD	Čerpání z fondu nerozděleného zisku	427/331
VÚD	Příděl do statutárního fondu	431/423

Zdroj: vlastní zpracování

Při účtování v praxi je třeba rozlišovat, zda se jedná o benefit, který je předmětem daně z příjmů a jestli je od daně osvobozen. Pokud se jedná o benefity, které jsou předmětem daně, tak účtujeme na jednotlivé nákladové účty z 5. účtové třídy. Pokud se jedná o plnění uznatelné do určitého limitu je potřeba částku rozdělit do konkrétních účtů. Nejčastěji se jedná o účet 527 – Zákonné sociální náklady využíván pro daňově uznatelné náklady a účet 528 – Ostatní sociální náklady, který se využívá pro účtování daňově neúčinných nákladů.

V případě, že zaměstnanecký benefit není zahrnut u zaměstnance do předmětu daně využijeme účty 501 – Spotřeba materiálu, 512 – Cestovné a 518 – Ostatní služby.

Poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely zaměstnance

Každý zaměstnavatel má možnost svým zaměstnancům poskytnout zaměstnanecký benefit ve formě využití služebního vozidla i pro soukromé účely. Vozidlo může být osobní, nákladní, dodávka nebo motocykl. Vypůjčit vozidlo lze pouze zahrnuté do obchodního majetku firmy, pořízené formou nájmu nebo za využití finančního leasingu. Pokud je uzavřena smlouva o poskytnutí služebního vozidla i k soukromým účelům, tak si zaměstnanec rozhoduje o využití sám a nemusí žádat o povolení zaměstnavatele. Tento benefit je nejčastěji poskytován zaměstnancům na vyšších řídicích pozicích ve společnosti. Z § 6 odst. 6 ZDP vyplývá, že příjem zaměstnance při využívání služebního vozidla i pro soukromé účely je částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla včetně DPH. Vypočítává se každý kalendářní měsíc bez prokázání využití či nevyužití vozidla i k soukromým účelům zaměstnance. Pokud je v průběhu měsíce poskytováno více služebních vozidel, tak se částka vypočítává z nejvyšší vstupní ceny vozidla. Peněžní příjem je součástí vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a

zdravotního pojištění a připočítává se k měsíční hrubé mzdě. U motorového vozidla zařazeného do obchodního majetku a využívaného pro služební i soukromé účely nelze uplatnit paušální výdaje na dopravu ani režim poměrné výši výdajů. Náklady jako odpisy, údržba, havarijní pojištění, silniční daň apod. jsou zahrnuty do daňově uznatelných nákladů v plné výši na straně zaměstnavatele. Nelze požadovat po zaměstnanci úhradu těchto výdajů. Zaměstnanec platí pouze úhradu PHM, které nejsou zaměstnaneckým benefitem dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona o daních z příjmů a jsou daňově neuznatelná na straně zaměstnavatele.

Příklad

Zaměstnavatel poskytl svému zaměstnanci zaměstnanecký benefit ve formě poskytnutí služebního automobilu pro soukromé i služební účely. Pořizovací cena automobilu je 500 000 Kč včetně DPH. Zaměstnanec za leden 2020 měl zdanitelný příjem ve výši 35 000 Kč a podepsal prohlášení k dani z příjmů.

Tab. 3.5 Výpočet čisté mzdy vč. vozidla k soukromým účelům a bez

Výpočet čisté mzdy	Včetně vozidla pro soukromé účely v Kč	Bez vozidla pro soukromé účely v Kč
Měsíční hrubá mzda zaměstnance	35 000	35 000
1 % ze vstupní ceny vozidla	5 000	-
Pojistné hrazené zaměstnavatelem 34 %	13 600	11 900
Základ daně	53 600	46 900
Základ pro výpočet zálohy na daň	53 600	46 900
Záloha na daň 15 %	8 040	7 035
Sleva na poplatníka	-2 070	-2 070
Záloha na daň po slevách	5 970	4 965
Pojistné hrazené zaměstnancem 11 %	4 400	3 850
Čistá mzda	24 630	26 185

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě tabulky 3.5 vyplývá, že při poskytnutí vozidla jako zaměstnaneckého benefitu pro služební i soukromé účely má přímý vztah k výpočtu na výslednou čistou mzdu zaměstnance. V případě, že zaměstnanec auto využije i pro soukromé účely jeho čistá mzda činí 24 630 Kč a pokud ne, tak jeho čistá mzda činí 26 185 Kč. Rozdíl vzniká při zahrnutí 1 % z pořizovací ceny automobilu, který nám zvyšuje základ pro výpočet zálohy na daň.

Tab. 3.6 Účtování automobilu i pro soukromé účely

Doklad	Popis účetního případu	Částka v Kč	Předkontace
FP	Pořízení automobilu	413 223	042/321
	DPH 21 %	86 777	343/321
VÚD	Zařazení automobilu do užívání	413 223	022/042
VÚD	Mzdové náklady zaměstnance	35 000	521/331
VÚD	Předpis SP a ZP zaměstnavatel	13 600	524/336
VÚD	Předpis SP a ZP zaměstnanec	3 850	331/336
VÚD	Záloha na daň po slevách	4 965	331/342
VBÚ	Výplata čisté mzdy	26 185	331/221

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 3.6 vyobrazuje příklad včetně účtování, kdy je využit automobil pro služební i soukromé účely zaměstnance.

Příspěvky na rekreaci, kulturu, sport formou nepeněžního plnění

Mezi příspěvky na rekreaci lze zařadit rodinné dovolené, zájezdy, ozdravné pobyty, dětské tábory apod. Příspěvky na kulturu mohou být např. lístky na koncerty, do divadla, muzea, galerie. Zaměstnanecké benefity v těchto oblastech mohou využívat i rodinní příslušníci. Benefity se dělí na aktivní a pasivní charakter. U aktivního je zaměstnanec účastník např. sportovní činnosti (plavání, aerobik, atd) a u pasivního je zaměstnanec pouze divák (lístky na koncert, lístky na fotbalové utkání, atd). Jedná se o nepeněžní plnění, která jsou od daně z příjmů osvobozena. Zaměstnavatel vynaloží peněžní prostředky na nákup těchto benefitů a zaměstnanci následně poskytnou poukaz či vstupenku a nikoli peníze.

Tab. 3.7 Příspěvek na rekreaci, kulturu a sport

Doklad	Popis účetního případu	Předkontace
VPD	Úhrada permanentky na plavecký stadion (na vrub nákladů)	528/211
VPD	Úhrada lístků do divadla (ze statutárního fondu)	528/211

Zdroj: vlastní zpracování

V předchozí tabulce 3.7 jsou zaúčtované některé příspěvky související s rekreací, kulturou a sportem. Jedná se o nedaňové náklady a úhradu ze statutárního fondu.,

Nealkoholické nápoje na pracovišti

Zaměstnavatel má podle § 262/2006 Sb. ZP povinnost zabezpečit zaměstnancům pitnou vodu na pracovišti. Voda může pocházet z vodovodního kohoutku, neperlivá voda bez příchutě v PET lahvi nebo v barelu. Pokud má zaměstnanec tepelnou či chladovou zátěž musí zaměstnavatel zajistit ochranné nápoje dle § 104 odst. 5 a 6 ZP. Podmínky pro poskytování ochranných nápojů jsou stanoveny dle nařízení vlády č. 361/2007 Sb. a musí být zdravotně nezávadný a obsah cukru nesmí přesáhnout víc než 6,5 hmotnostních procent, množství alkoholu nesmí být více než 1 % pro osoby starší osmnácti let. Zaměstnavatel má přímou povinnost poskytnout pitnou vodu a ochranné nápoje, a proto se zde o zaměstnanecký benefit nejedná. Pokud jde o nealkoholické nápoje mimo pitnou vodu a ochranné nápoje, tak se již hovoří o zaměstnaneckém benefitu. Můžeme zde zařadit např. kávu, čaj, minerálku atd. Účtuje se na účtu 528 – Ostatní sociální náklady, protože se jedná o daňově neuznatelný náklad.

Tab. 3.8 Účtování nealkoholických a ochranných nápojů

Doklad	Popis účetního případu	Předkontace
FP	Ostatní nápoje – káva, čaj	112/321
VPD	Úhrada FP	321/221
VÚD	Spotřeba nápojů	528/112
FP	Ochranné nápoje	112/321
VPD	Úhrada FP	321/211

VÚD	Spotřeba ochranných nápojů	501/112
-----	----------------------------	---------

Zdroj: vlastní zpracování

Doprava zaměstnanců do a z práce

Zaměstnavatel má možnost poskytnout svým zaměstnancům bezplatnou dopravu, příspěvek na dopravu pomocí veřejných dopravních prostředků nebo úhrada výdajů za PHM spotřebované na dopravu do zaměstnání dle potvrzení o nákupu. Pokud zaměstnavatel poskytuje veřejnou dopravu, tak může svým zaměstnancům a jeho rodinným příslušníkům poskytovat bezplatné či zlevněné jízdenky.

Tab. 3.9 Účtování dopravy zajištěné externím dopravcem

Doklad	Popis účetního případu	Předkontace
VBÚ	Úhrada dopravní služby	518/221

Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 3.10 Účtování dopravy automobilem od zaměstnavatele

Doklad	Popis účetního případu	Předkontace
VÚD	Odpis auta	551/082
VBÚ	Nákup PHM	501/221
VÚD	Předpis silniční daně	531/345
VÚD	Mzdové náklady	521/331

Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 3.11 Účtování příspěvku na dopravu pro zaměstnance

Doklad	Popis účetního případu	Předkontace
VÚD	Mzdové náklady zaměstnance + příspěvek na dopravu	521/331
VÚD	Předpis SP a ZP zaměstnavatel	524/336
VÚD	Předpis SP a ZP zaměstnanec	331/336
VÚD	Záloha na daň	331/342

Zdroj: vlastní zpracování

V předchozích tabulkách 3.9, 3.10, 3.11 jsou zobrazeny možné způsoby dopravy zaměstnanců do a z práce. První případ je doprava zajištěná externím dopravcem, druhý způsob je doprava zajištěná služebním automobilem a poslední je příspěvek poskytnutý na dopravu do zaměstnání.

3.4 Charakteristika zaměstnaneckých benefitů spolu s daňovým systémem

V této kapitole budou podrobněji popsány jednotlivé zaměstnanecké benefity a jejich daňové hledisko z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele. V závěru budou vyjmenovány některé zajímavé netradiční benefity doplněné i o příklady ze zahraničí.

3.4.1 Poukázky na stravování

Poukázky na stravování neboli stravenky jsou v současné době obsahem motivačního programu skoro každého zaměstnavatele. Stravenky akceptuje obrovské množství stravovacích zařízení, ale také většina obchodních řetězců, které se zabývají prodejem potravin. V případě využívání stravenek pro stravování se cenou jídla rozumí hodnota uvedená na stravnice. Nominální hodnota stravenky není nijak omezena a záleží na zaměstnavateli.

„Podle § 6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmu je pro zaměstnance hodnota stravování poskytována zaměstnavatelem jako nepeněžní plnění zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů od daně z příjmů osvobozena.“ jak píše Hnátek a kol. (2016, s. 228). Je zde možnost, že zaměstnavatel poskytuje stravenky buďto za úplatu, která je nižší než nominální hodnota uvedená na stravnice, nebo bezplatně, kde je celá nominální hodnota stravenky osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti na straně zaměstnance.

Podle Macháček (2017) se stravováním zabývá § 236 ZP, kde je uvedeno, že zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách možnost stravování. Mimo zaměstnance vyslané na pracovní cestu. Jedná se o fakultativní plnění zaměstnavatele, které vychází z jeho vlastního rozhodnutí.

Zaměstnavatel má možnost poskytovat provoz vlastního stravovacího zařízení, které se řídí ustanovením dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona o dani z příjmů. Dle tohoto zákona si může uplatnit daňové výdaje s výjimkou hodnoty potravin. Další možností zaměstnavatele je příspěvek poskytnutý na stravování, který je zajištěn pomocí třetího subjektu. V případě využití druhé varianty, tj. poskytnutí příspěvku se pro

zaměstnavatele stává příspěvek daňovým výdajem jen do výše 55 % z ceny jednoho jídla za směnu. Maximální částka je do výše 70 % stravného určeného pro zaměstnance vyslaného na služební cestu. Tyto hodnoty jsou ustanoveny v § 6 odst. 7 písm. a) při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Zbývající částka do hodnoty stravenky je většinou uhrazena zaměstnancem. Je zde možnost ji uhradit i ze zisku. Zaměstnavatel může také uplatnit příspěvek na stravování jako výdaj v případě, že zaměstnanec je přítomen alespoň 3 hodiny v rámci stanovené směny. Podle zvláštního právního předpisu lze uplatnit příspěvek jako výdaj na další jedno jídlo pro zaměstnance, pokud délka jeho směny společně s povinnou přestávkou činí více než 11 hodin. Zaměstnanci nemají nárok na příspěvek v průběhu celodenní dovolené, pracovní neschopnosti, náhradního volna atd. Zaměstnavatel má možnost poskytnout tento příspěvek i zaměstnancům pracujícím na základě dohod o provedení práce mimo pracovní poměr. Je potřeba, aby dohoda obsahovala stanovenou pracovní dobu, protože příspěvek je poskytnut jen v případě, že zaměstnanec bude v práci přítomný alespoň 3 hodiny. V případě, že pracovní doba není ve smlouvě dohodnuta, tak příspěvky nemohou být daňově účinné, a tudíž poskytované na základě této dohody.

Vítanou změnou oproti běžným papírovým stravenkám je v posledních letech stále se rozvíjející elektronická stravenka ve formě platební karty. Funguje na stejném principu jako platební karta a to tak, že při každé platbě musí přijít do kontaktu s platebním terminálem. Karty jsou z větší části bezkontaktní a stačí pouze zadat platný pin a transakce proběhne bez osobního kontaktu s penězi a více hygienicky. Má velkou výhodu oproti papírové formě, protože při platbě dochází k transakci přesné částky. V papírové verzi máme jasně danou hodnotu stravenky a při platbě nám mohou vznikat platební nejasnosti. Když hodnota nákupu je menší než částka na stravnence, tak mnoho obchodníků do celkové částky nevrací vůbec nebo jen v rámci několika málo korun, a to je pro nás nevýhodné. Při hodnotě nákupu vyšší, než je nominální hodnota na stravnence je naopak nutné dopláct penězi. V tomto případě je elektronická stravenka mnohem lepší, kde nám žádná taková situace nenastane. Další výhodou je, že elektronická stravenka se dá používat opakovaně tudíž je více ekologická než běžná papírová a přináší větší úsporu při výrobě.

3.4.2 Odborný rozvoj zaměstnanců

Prohlubování znalostí a zvyšování kvalifikace pracovníků dnes můžeme zařadit mezi žádanější motivační prvky, které se stále častěji objevují mezi zaměstnaneckými

benefity, aby pracovníci nezaostávali ve znalostech daného oboru. Jedná se výhody, které nabízí zaměstnavatelem pro vybrané zaměstnance nebo pro všechny.

Jak tvrdí Macháček (2017) zaměstnavatel pečuje o odborný rozvoj svých zaměstnanců dle § 227 až 235 ZP zejména pomocí:

- zaškolení a zaučení,
- odbornou praxí absolventů škol,
- prohlubování kvalifikace,
- zvyšování kvalifikace.

Za zaškolení a zaučení zaměstnance, který vstupuje do zaměstnání nebo přechází na nový druh práce je zodpovědný zaměstnavatel. Účast je považována za práci, tudíž zaměstnanci náleží mzda za čas strávený na školení nebo zaučení a vynaložené náklady hradí firma. Odborná práce slouží k získání praktických zkušeností a dovedností potřebných pro vykonávaný druh určité práce. Absolventovi neboli zaměstnanci za odvedenou práci náleží odměna a zaměstnavatel hradí náklady. Kvalifikaci lze popsat jako určitou schopnost zaměstnance vykonávat různě složité a namáhavé práce dle příslušné specializace.

Prohlubování kvalifikace se vymezuje v § 230 ZP a dá se chápat jako:

- průběžné doplňování kvalifikace zaměstnance, kterým se nemění jeho podstata a nadále umožňuje zaměstnance vykonávat sjednanou práci,
- udržování a obnovování kvalifikace zaměstnance.

Zaměstnanci jsou povinni prohlubovat kvalifikaci dle § 230 odst. 2 ZP. Účast na školení nebo jiných formách přípravy pro prohlubování kvalifikace se považuje za výkon práce a náklady s nimi související hradí zaměstnavatel. Zvyšování kvalifikace se definuje podle § 231 ZP jako změna hodnoty kvalifikace, tj. dosažení vyššího stupně a získání, nebo rozšíření kvalifikace. Zvyšování kvalifikace je výjimkou a je považováno za překážku při výkonu práci a nikoli za vykonanou práci.

Je zde možnost i rekvalifikace, která patří k dalším formám vzdělání a definuje se v § 108 zákona o zaměstnanosti. Rekvalifikaci lze chápat jako novou kvalifikaci a zvýšení nebo rozšíření stávajících znalostí vč. jejího udržení nebo obnovení.

Při řešení daňové problematiky na straně zaměstnance se vychází z § 6 odst. 9 písm. a) a dále z § 6 odst. 9 písm. d) ZDP. V případě osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti podle § 6 odst. 9 písm. a) ZDP se rozumí nepeněžní plnění vynaložené zaměstnavatelem na odborný rozvoj související s předmětem činnosti nebo nepeněžní plnění vynaložené zaměstnavatelem na rekvalifikaci svých zaměstnanců dle zákona o zaměstnanosti, jak tvrdí Macháček (2017). U zaměstnavatele daňové řešení vychází z § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 a § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP, popř. z § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Daňovými výdaji lze chápat veškeré výdaje zaměstnavatele na prohlubování a zvyšování kvalifikace v peněžním i nepeněžním plnění a rekvalifikace související s předmětem činnosti.

3.4.3 Firemní vozidlo poskytnuté i k soukromým účelům

Poskytnutí firemního auta i k soukromým účelům je dnes velmi žádaným benefitem. „Manažerským vozidlem rozumíme bezplatné poskytnutí motorového vozidla zaměstnavatele jeho zaměstnanci k používání pro služební i soukromé účely. Daňové řešení tohoto benefitu na straně zaměstnance vyplývá ze znění § 6 odst. 6 ZDP a na straně zaměstnavatele ze znění § 24 odst. 2 ZDP a dále pokynu GFŘ č. D-22.“ jak definuje Macháček (2017, s. 103). Za příjem zaměstnance v souvislosti s poskytnutím vozidla i pro soukromé účely se považuje částka ve výši 1 % vstupní ceny automobilu. Jedná se o nepeněžitý příjem vypočítaný každý započatý měsíc. Nerozeznává se, zda se jedná o úplně nové vozidlo nebo auto staršího typu. Pokud je 1 % ze vstupní ceny menší než 1 000 Kč, považuje se částka 1 000 Kč za příjem zaměstnance. Částka se připočte k základu daně a stanovuje se z ní výše měsíční zálohy na daň z příjmů. Pohonné hmoty, které zaměstnanec využije pro soukromé účely si hradí každý sám a u zaměstnavatele nejsou daňově uznatelné. Na straně zaměstnavatele nemá vliv na stanovení daňového základu.

3.4.4 Kultura, sport a rekreace

V kultuře jsou nejčastěji poskytované benefity ve formě přímého nákupu lístků do kina, divadla, koncertu apod. Typickými kulturními akcemi jsou třeba firemní večírky, plesy, nebo vánoční setkání zaměstnanců společně s rodinnými příslušníky. Pro sport lze rozdělit benefity na aktivní a pasivní. Do pasivních lze zařadit například vstupenky na sportovní akce. V aktivních najdeme poukázky na využívání bazénů, posiloven, fitness center apod. Velký zájem začíná být i o netradiční benefity jako jsou příspěvky na potápění, lukostřelbu, paragliding a další, jak popisuje Brůha a kol. (2018).

Daňové řešení v této problematice zaměstnaneckých benefitů je rozdílné u zaměstnance i zaměstnavatele v souvislosti, zda jsou příspěvky poskytovány formou peněžního nebo nepeněžního plnění. U zaměstnance se stanovuje v § 6 odst. 9 písm. d) ZDP. „Od daně z příjmů ze závislé činnosti je osvobozeno nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi z fondu kulturních sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů:

- ve formě pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotních zařízení, pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis a použití vzdělávacích nebo rekreačních zařízení,
- použití zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona, knihovny zaměstnavatele, tělovýchovných a sportovních zařízení,
- ve formě příspěvku na kulturní nebo sportovní akce,
- příspěvku na tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy.“, jak uvádí Macháček (2017, s. 125).

Z předchozího textu nám vychází, že v případě osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti se týká pouze nepeněžního plnění zaměstnance od zaměstnavatele. Toto plnění je poskytuje zaměstnavatel z fondu kulturních a sociálních potřeb, sociálního fondu, fondu ze zisku anebo jako nedaňový výdaj. Plnění je možno poskytovat i pro rodinné příslušníky zaměstnance zakotveného v pokynu GFR č. D-22. Mezi tato plnění lze zařadit například: zakoupené vstupenky na vystoupení, do divadly, na sportovní akce, permanentky do sportovních zařízení jako jsou bazény, posilovny, provozovny bowlingu, tenisové haly, poukázky na nákup zdravotnických zboží, vitamínů atd.

U zaměstnavatele se vychází z § 25 odst. 1 písm. h) ZDP, kde podle Macháček (2017) se za daňově neuznatelné výdaje (náklady) ve formě nepeněžitého plnění považuje:

- příspěvek na kulturní akce, zájezdy, tištěné knihy včetně obrázkových pro děti, sportovní akce,

- možnost používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, závodní knihovny, sportovní zařízení s výjimkou zařízení uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) bod 1 až 3 ZDP.

3.4.5 Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání

Podle Pelc (2011) zaměstnavatel může poskytovat peněžní i nepeněžní příspěvky na dopravu do a ze zaměstnání. Tento příspěvek je obsažen v kolektivní smlouvě, statutu sociálního fondu nebo individuální smlouvou, kde jsou přesněji vymezené podmínky. Zaměstnavatel většinou provede nákup předplatného do městské hromadné dopravy a následně jej předá zaměstnanci nebo je zde i možnost, že část hodnoty zaměstnavatel uhradí a zbylou část si doplatí zaměstnanec sám. Další variantou je, že zaměstnavatel může zajistit dopravu ve vlastní režii. Z uvedeného vyplývá, že doprava je realizovatelná dvěma způsoby:

- doprava zaměstnanců zajištěná od zaměstnavatele,
- peněžní příspěvek na dopravu pro zaměstnance.

Zaměstnavatel může také využít dopravu zajištěnou hromadnou dopravou, kde si pronajme dopravní prostředek s řidičem, který zaměstnance doveze na místo určení v přesný čas a poté je i odveze zpět na místo nástupu. Je zde možnost využít také vlastní dopravní prostředek nebo jako zaměstnanecký benefit využít služební automobil i pro soukromé účely při souhlasu zaměstnavatele.

Z pohledu zaměstnance se problematika dopravy řeší podle zákona o dani z příjmů, kde je příjem osvobozen v souladu s § 6 odst. 9 písm. e) ZDP, pro zaměstnavatele provozující veřejnou dopravu, kde může být zvýhodnění poskytnuto i pro rodinné příslušníky ve formě bezplatných či zlevněných jízdenek. Vzhledem ke skutečnosti, že je příjem osvobozen tak se ani nezahrnuje do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění. Pro ostatní skupiny zaměstnanců v zákonu o dani z příjmů je vymezeno osvobození pro poskytnutí plnění pro zajištění dopravy do a ze zaměstnání. Vymezení najdeme v § 3 odst. 2 a odst. 3 ZDP, kde se uvádí, že je možný příjem peněžní i nepeněžní, kde nepeněžní příjem je oceněný podle zákona o oceňování majetku a posléze podle § 6 odst. 3 ZDP.

Tohoto zaměstnaneckého benefitu může zaměstnavatel využít dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Veškeré výdaje na poskytovanou nebo hrazenou dopravu lze uplatnit

jako daňově uznatelné výdaje. Podmínkou pro toto uplatnění je, že musí být předem obsaženo v kolektivní nebo jiné smlouvě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.

3.4.6 Příspěvek na penzijní připojištění, penzijní spoření a soukromé životní pojištění

Tento zaměstnanecký benefit patří mezi nejposkytovanější výhody dlouhodobějšího charakteru. Může ho poskytovat zaměstnavatel a stát ho doplňovat. Je na zaměstnavateli výše příspěvku s podmínkou, že musí být stanoven v pracovní nebo jiné smlouvě, kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. Podle Macháček (2017) je vymezeno, že v § 6 odst. 9 písm. p) ZDP je u zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti platba zaměstnavatele v celkové výši nejvýše 50 000 Kč ročně a nemusí z něj odvádět sociální ani zdravotní pojištění. V případě, že má zaměstnanec více zaměstnavatelů, tak může od každého pobírat příspěvek 50 000 Kč zvlášť a nesčítají se. Existují ovšem podmínky pro uplatnění těchto benefitů. Jedním z nich je, že v pojistné smlouvě je sjednaná výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících po uzavření smlouvy a současně nejdříve v roce jehož pojištění dosáhne 60 let věku. Tato podmínka je také pro životní pojištění. Soukromým životním pojištěním pro daňové úlevy dle ZDP rozumí pojištění pro případ dožití, pro případ smrti nebo dožití nebo na důchodové pojištění.

Zaměstnavatel může příspěvky na tato pojištění hradit z FKSP, sociálního fondu, zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů. Pokud se jedná o státní podniky tak při tomto plnění z FKSP postupují spolu s vyhláškou č. 310/1995 Sb. Daňové řešení těchto příspěvků vyplývá u zaměstnavatele z § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP.

3.4.7 Zaměstnanecké akcie a opční akciové programy

Mezi zaměstnanecké benefity lze zařadit také zaměstnanecké akcie, které jsou nabízené zaměstnancům se zvýhodněnými podmínkami v akciových společnostech. Tato možnost benefitů musí být vymezena ve stanovách akciové společnosti.

Akciové společnosti se definují v § 243 až 551 ZOK a lze je chápat jako společnost, jejíž základní kapitál je rozdělen na určitý počet akcií. Základní kapitál je minimálně 2 000 000 Kč. Pokud společnost vede podle zvláštního zákona účetnictví v eurech, tak je kapitál stanoven na 80 000 EUR. Akcie je cenný papír nebo zaknihovaný cenný papír díky němuž má akcionář právo na podíl na zisku, který valná hromada schvaluje k rozdělení. Je možno je rozdělit na akcie na majitele a akcie na jméno.

Opční list je cenný papír na doručitele nebo zaknihovaný cenný papír. Opční program společnosti lze definovat tak, že společnost nabízí zaměstnanci do budoucna právo na odkup určitého počtu akcií společnosti s předem stanovenou cenou. Většinou se jedná o dlouhodobé opce v délce 5 až 10 let. Vymezuje se v pokynu GFR č. D-22 v bodě 1 k § 6 odst. 3 ZDP. Poskytnutí opcí se dá rozdělit do čtyř fází, a to na poskytnutí opce, dospělost opce, uplatnění opce a v neposlední řadě vypršení opce.

3.4.8 Předškolní firemní zařízení

Tento benefit předškolních firemních zařízení je velmi vítaný v rodinách s malými dětmi, kdy rodiče jdou do práce a je pro ne efektivnější, když ví, že jejich dítě není daleko a je o něj dobře postaráno. V rámci pracovní doby ho může jít kdykoli zkontrolovat. Zaměstnanci jsou tak více klidní a efektivnější v jejich pracovním výkonu. Je zde možnost, že zaměstnavatelé mohou svým zaměstnancům nabídnout také výhody související s návštěvou jejich dětí v předškolních zařízeních. Podle Brůha a kol. (2018) se jedná se o provozování vlastní firemní mateřské školky anebo poskytnutí příspěvku pro zaměstnance na úhradu umístění dítěte v předškolním zařízení jiného subjektu. Primárním zákonem je zákon č. 247/2014 Sb., jež byl novelizován zákonem č. 127/2015 Sb. Jde o službu péče o dítě v dětské skupině zapsané v evidenci poskytovatelů, která spočívá v pravidelné péči o dítě od jednoho roku věku dítěte až do začátku povinné školní docházky. Docházka dětí je minimálně 6 hodin denně. Poskytovat službu péče o dítě je možno jen na základě příslušného oprávnění, které je lze získat díky žádosti fyzické nebo právnické osoby na ministerstvu práce a sociálních věcí.

Při daňovém řešení této problematiky se podle Macháček (2017) vychází z § 6 odst. 9 písm. d) bod 2 ZDP, že od daně z příjmů fyzických osob je nepeněžní plnění osvobozeno. Plnění poskytované od zaměstnavatele zaměstnanci nebo jeho rodinným příslušníkům ve formě zařízení péče o dítě předškolního věku včetně mateřské školy dle školského zákona. Pouze pokud je toto plnění je poskytováno z FKSP, sociálního fondu, zisku po zdanění nebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou součástí výdajů na dosažení, zajištění a udržení příjmů. V případě, že nejsou splněny podmínky výše uvedené pak se nepeněžní příjem stává u zaměstnance zdanitelným příjmem ze závislé činnosti dle § 6 odst. 1 písm. d) ZDP a dále se zahrne do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění.

Pokud je dítě umístěné v mateřské školce jiného provozovatele a zaměstnavatel poskytuje peněžní příspěvek, tak bude součástí příjmu ze závislé činnosti a bude zahrnut do vyměřovacího základu pro výpočet zdravotního a sociálního plnění.

3.4.9 Netradiční benefity

V této části budou uvedeny netradiční benefity, které jsou v nabídce českých společností ale také několik benefitů ze zahraničních firem. Zaměstnavatelé se chtějí odlišit od ostatních pomocí různých netradičních benefitů a zlepšit tak svou pozici na trhu práce. Jsou to například:

- adrenalinové zážitky,
- wellness víkendy,
- přítomnost maséra na pracovišti,
- konzultace s psychologem,
- zmrazení vajíček,
- kurz odvykání kouření,
- mazlíček na pracovišti – některé firmy se snaží nabídnout svým zaměstnancům možnost mít s sebou zvířátko na pracovišti, aby se lépe uvolnili a zbavili stresu,
- vypůjčení knih zdarma,
- neomezená dovolená – jako první firma v Čechách ji zavedla brněnská firma, zaměstnanci byli mnohem svobodnější a mohli si sami rozhodovat o své pracovní době, očekávalo by se, že toho budou využívat, ale zatím se tak nestalo a tento benefit ve firmě úspěšně funguje, zaměstnanci jsou více produktivnější a stále plní úkoly dané společností,
- stylista, kadeřník – v mnoha firmách je vzhled důležitým faktorem při kontaktu se zákazníky, v tomto směru je nápomocný stylista pro vhodné oblékání a kadeřník, například poukázky na tyto služby jsou velmi vítané,
- bonus k mateřské dovolené – společnost Vodafone nabízí sympatický benefit, pokud jste na mateřské, tak společnost Vám vyplátí rozdíl mezi předpokládanou mzdou a rodičovským příspěvkem od státu, po návratu do práce umožní i kratší pracovní dobu, pro novopečené tatínky nabízí

zaměstnanecký benefit ve formě 5 dní volna navíc nad rámec řádné dovolené,

- stipendium dětem,
- pojištění domácích mazlíčků,
- pětihodinová pracovní doba,
- gameroom – vytvoření speciálního herního koutku, například šipky, kulečnick, fotbálek nebo ping pong jistě dokáže zaměstnance odreagovat a dodat energii do dalších pracovních úkolů,
- posilovna na pracovišti,
- outplacement – program pro podporu propuštěným zaměstnancům, kterým nabízí pomoc při hledání nové pracovní příležitosti,
- firemní školky,
- pojištění proti krádeži firmy.

Zahraniční společnosti mají velmi rozmanitou nabídku zaměstnaneckých benefitů, které mohou pozitivně motivovat české společnosti. Například společnost Salesforce, která se zabývá dodávkami CRM řešení nabízí svým zaměstnancům 6 placených dnů volna nad rámec dovolené, ve kterých vykonávají dobročinnou aktivitu, za kterou jim společnost vyplatí mzdu jako by byli přítomni v práci. Zaměstnanec má tu možnost, že může každý rok vybrat nějakou dobročinnou činnost a společnost na ni daruje 1 000 dolarů. Poněkud velmi netradiční benefit nabízí společnost Google, která nabízí svým zaměstnancům v případě smrti jejich partnera vyplácí náhradu ve výši 50 % ze mzdy po dobu 10 let, pokud budou stále zaměstnaní ve společnosti. Ženy si v dnešní době stále více budují kariéru a odsouvají mateřství. Stává se to trendem. V tomto směru jim vyšla vstříc společnost Spotify, která plně hradí lékařskou pomoc při zmrazení vajíček a následnou výpomoc při otěhotnění a těhotenství pro své zaměstnankyně. Dalším lékařským benefitem je podstoupení změny pohlaví, které nabízí společnost Golden Sachs a od roku 2008 ji plně hradí. Velký benefit poskytuje společnost Facebook, která svým stážistům nabízí ubytování zdarma a minibus pro dopravu na pracoviště a zpět.

4 Analýza a zhodnocení zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní korporaci

Tato kapitola popisuje a analyzuje zaměstnanecké benefity společnosti XY, s. r. o. V první řadě bude charakterizována firma a její konkrétní nabízené benefity pro zaměstnance. Nadále proběhne dotazníkové šetření společnosti a jeho následné vyhodnocení a doporučená případná opatření pro změnu. Ke konci bude popsána aktuální ekonomická situace vzniklá z důvodu epidemie šíření koronaviru a jeho vlivu na vybranou obchodní korporaci.

4.1 Profil společnosti XY

Vybraná obchodní společnost vznikla 21. prosince 2004 zápisem do obchodního rejstříku. Její právní forma je společnost s ručením omezeným. Společnost XY, s. r. o. se řadí k významným poskytovatelům služeb v oblasti logistiky a spedice, kde zaujímá roli zaslátel. Firma má pouze jednoho jednatele a ten zastupuje společnost samostatně. Obchodní korporace se podřídila zákonu jako celku postupem podle § 777 odst. 5 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech. Její základní kapitál činí 10 000 000 Kč. Ve společnosti pracuje třicet zaměstnanců na plný úvazek.

Nabídka jejich služeb je široká a nabízí veškerou spediční, logistickou a bezplatnou poradenskou činnost související s přepravou zboží po železnici, řece, moři i silnici. Mezi její hlavní předmět podnikání se řadí zasilatelství, skladování zboží a manipulace s nákladem a zastupování v celním řízení. Zajišťují železniční a kamionovou dopravu po Evropě. Nabízí výrazně zlevněné ceny za přepravu zboží všeho druhu po evropských železnicích, na základě přímých množstevně výhodných dohod s jednotlivými železnicemi. Je zde možnost využít kryté, výsypné, speciální a vysokostěnné vozy.

4.2 Statutární fond

Statutární neboli sociální fond tvoří společnost XY, s. r. o. pro zabezpečení kulturních, sociálních a obdobných potřeb svých zaměstnanců. Finanční prostředky tohoto fondu lze čerpat na mnoho zaměstnaneckých výhod. Například rekreace, zájezdy, tábory dětí a mládeže, léčebné a ozdravné pobyty, péče o zaměstnance, kulturní a sportovní činnost. Tyto výhody mohou čerpat i rodinní příslušníci. Čímž se rozumí manžel, manželka nebo registrovaný partner či partnerka žijící se zaměstnancem ve společné domácnosti. Pokud zaměstnanec není sezdán se svým druhem či družkou žijící

ve společné domácnosti minimálně 12 měsíců, pak mu také vzniká nárok na čerpání těchto výhod a považuje se za rodinného příslušníka.

Sociální fond je tvořen z čistého zisku, zůstatku fondu z předchozího období, půjčkami poskytnutými pro zaměstnance a dary. Pro účely čerpání je pro každého zaměstnance vytvořen speciálně tzv. osobní účet, ze kterého si může pomocí čerpání užívat výhod z něho plynoucích. Příspěvky na tomto účtu jsou individuálně poskytovány ze strany zaměstnavatele. Obnos tohoto účtu není možné přenášet do dalšího kalendářního roku ani mezi zaměstnanci navzájem. Dle interních norem společnosti jsou příspěvky na tuzemské a zahraniční zájezdy limitované částkou 30 000 Kč za kalendářní rok. (Interní materiály společnosti XY, 2020)

4.2.1 Příspěvek na rekreaci

Příspěvek na rekreaci je možné využít až do vyčerpání poskytované částky a to maximálně 30 000 Kč za kalendářní rok. Pro zájezd mají možnost využití jakékoliv cestovní kanceláře sídlící v České republice. Je možné ho využít jak na tuzemské, tak zahraniční cesty, avšak za předpokladu těchto podmínek:

- příspěvek je formou nepeněžního plnění,
- zaměstnanec musí u společnosti pracovat minimálně dvanáct po sobě jdoucích měsíců a poté může využít tohoto příspěvku, jeho rodinní příslušníci mohou získat příspěvek maximálně 20 % ceny zájezdu. (Interní materiály společnosti XY, 2020)

4.2.2 Příspěvek na kulturní a sportovní činnost

Zaměstnavatel má možnost poskytovat příspěvky na vstupenky nebo permanentky na kulturní a sportovní akce do výše těchto limitů:

- zaměstnanci do výše 100 % ceny vstupu, maximálně 600 Kč,
- rodinní příslušníci do výše 20 % z ceny, maximálně však 200 Kč.

V případě, že zaměstnavatel sám organizuje kulturní, sportovní nebo zájmovou akci, tak může čerpat z tohoto fondu a hradit také náklady vzniklé v závislosti na pořádanou akci. Například náklady na dopravu, drobné občerstvení, věcné ceny atd. Příspěvek lze čerpat na pronájem tělocvičny, sportovní haly, bazénu, kurtů a dalších sportovišť na základě předchozí dohody s odborovými organizacemi. (Interní materiály společnosti XY, 2020)

4.2.3 Jazykové kurzy

Zaměstnanec má možnost bezplatně využít jazykové kurzy přímo probíhající na pracovišti pod vedením zkušených lektorů a rodilých mluvčích. Kurzy je možno navštěvovat i ve svém volném čase dle možnosti lektorů. Znalost více cizích jazyků je ve firmě velmi žádána z důvodu komunikace se zahraničními odběrateli. Zaměstnanci si tak vytváří či rozšiřují své dosavadní znalosti cizích jazyků.

Zejména pro výše postavené zaměstnance na pozicích vedoucích či ředitelů jsou poskytovány flexibilní hodiny dle jejich časových možností. Pro ostatní zaměstnance jsou pořádány skupinové lekce s účastí maximálně třech pracovníků. Vzniká zde možnost výuky maďarského, španělského, německého a polského jazyka. Lekce vedou z většiny rodilí mluvčí. V případě zájmu zaměstnanců o jiný cizí jazyk je zaměstnavatel ochotný zajistit i takovou výuku. (Interní materiály společnosti XY, 2020)

4.2.4 Sick day

Sick day je benefit, který mohou využít zaměstnanci při nemoci či nachlazení. Jedná se o dny zdravotního volna nad rámec řádné dovolené, tudíž k jejímu krácení v důsledků čerpání nedochází. Sick day nejsou upraveny žádným platným zákonem a je pouze na zaměstnavateli, jaká pravidla si společnost nastaví. Zaměstnavatel zde nabízí tři pracovní dny jako zdravotní volno navíc. Další podmínkou využití je, že zaměstnanec musí být zaměstnán u společnosti v délce minimálně dvou let. Mzda při využití tohoto zaměstnaneckého benefitu je vyplácena v plné výši, jako kdyby byl zaměstnanec plně přítomen na pracovišti. (Interní materiály společnosti XY, 2020)

4.2.5 Pět týdnů dovolené

Zaměstnavatel nabízí pět týdnů dovolené, pokud zaměstnanec splní podmínky uvedené v § 212 ZP. Zaměstnanecký benefit je poskytován všem zaměstnancům společnosti a je vymezen v pracovní smlouvě. (Interní materiály společnosti XY, 2020)

4.2.6 Stravenky

Zaměstnanci dostávají také poukázky na stravování neboli stravenky od společnosti Edenred. K jedné směně, která trvá 8,5 hodin má každý zaměstnanec nárok na jeden kus stravenky v celkové výši 100 Kč, kdy zaměstnavatel hradí plnou hodnotu poskytnuté stravenky. Zaměstnanecký benefit je ustanoven mzdovým předpise zaměstnavatele a v pracovní smlouvě se zaměstnancem. Daňový příspěvek od zaměstnavatele činí 55 Kč a nedaňový je 45 Kč. (Interní materiály společnosti XY, 2020)

4.2.7 Flexibilní pracovní doba

Zaměstnanci mají tu možnost a mohou využívat flexibilní pracovní dobu. Je vymezena pevná část dne, kdy pracovníci musí být přítomni na pracovišti, a to je od 9:00 hodin do 14:00 hodin. Celkově za celý měsíc musí mít zaměstnanci splněn pracovní fond a je na nich, jak si naplánují začátek a konec směny. Mohou si tedy nadpracovat hodiny a odejít dříve podle jejich osobních preferencí. (Interní materiály společnosti XY, 2020)

4.2.8 Roční bonus

Ve společnosti je poskytován finanční benefit, který je pro všechny zaměstnance a umožňuje vyplácení ročního bonusu. Vyměřovacím základem pro výpočet je kalendářní rok. Výše bonusu je úměrně vysoká výsledkům společnosti a možnostech zaměstnavatele. Bonus se přidává k měsíční mzdě a výše záleží i na pozici ve firmě.

Pro poskytnutí bonusu jsou stanovené tyto podmínky:

- minimálně jeden rok působení ve společnosti bez porušení pracovních povinností,
- kladný hospodářský výsledek společnosti,
- zaměstnanec musí být v aktuálním pracovním poměru (nesmí mít např. podepsanou výpověď).

V případě, že je zaměstnanec na dlouhodobé pracovní neschopnosti, tak se mu bonus vyplatí v poměru k odpracovaným dnům v roce. Informace o datu vyplacení a částce jsou vždy zveřejněné měsíc po ukončení předchozího kalendářního roku. (Interní materiály společnosti XY, 2020)

4.2.9 Ostatní benefity

Zaměstnanci mají také možnost si ve společnosti vypůjčit hmotný majetek pro osobní využití. Např:

- služební automobil
- navigaci,
- autoledničku,
- střešní box na automobil,
- nosič na kolo za auto,

- repro soustavu,
- skládací vozík (nosnost 150 kg),
- přívěsný vozík za vozidlo,
- párty stan atd.

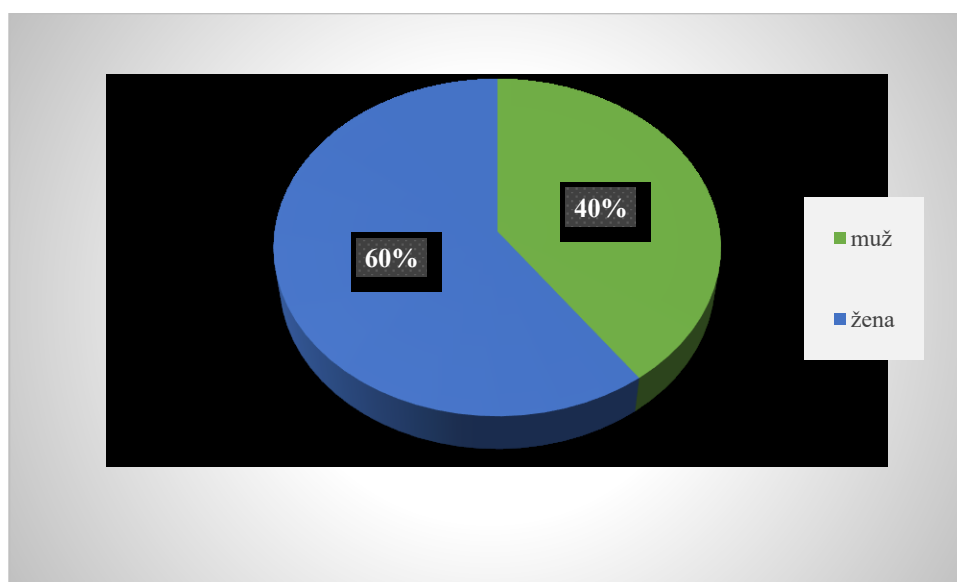
4.3 Dotazníkové šetření

Pro tuto bakalářskou práci byl sestaven dotazník, který se týkal poskytovaných zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní společnosti XY, s. r. o. Dotazník se skládal z jedenácti otázek, z toho 9 uzavřených a 2 otevřených. Otázky byly ze začátku demografické a potom se zaměřovaly na motivaci a využívání zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní korporaci. Odevzdané dotazníky byly graficky zpracovány.

4.3.1 Vyhodnocení výsledků

V zázemí společnosti XY, a. s. bylo dodáno celkem 30 dotazníků v papírové podobě všem zaměstnancům. Vrátil se jich plný počet a tudíž odpovědělo 100 % dotazovaných. Ze všech dotazovaných zaměstnanců bylo 12 mužů (40 %) a 18 žen (60 %), jak lze vyvodit z grafu 4.1. Z grafu vyplývá, že dotazníkového šetření se zúčastnilo více žen než mužů.

Graf 4.1 Pohlaví zaměstnanců

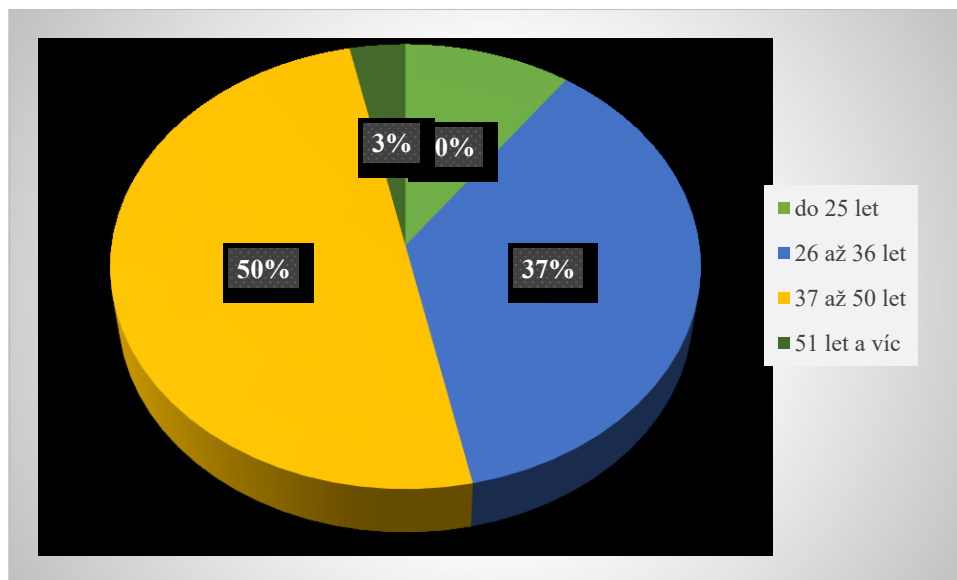


Zdroj: vlastní zpracování

Nadále bylo zkoumáno, jaké věkové kategorie se ve společnosti nachází. Graf 4.2 uvádí, že nejpočetnější skupina lidí se pohybuje v rozmezí 37 až 50 let (50 %) a to 15

zaměstnanců. Mezi další větší kategorii spadali lidé v rozmezí 26 až 36 let. Bylo jich 11. Další skupina 3 zaměstnanců se pohybovala ve věku do 25 let (10 %). Nejmenší skupinou byli lidé ve věku 51 let a více (3 %), kde byl pouze jeden zástupce.

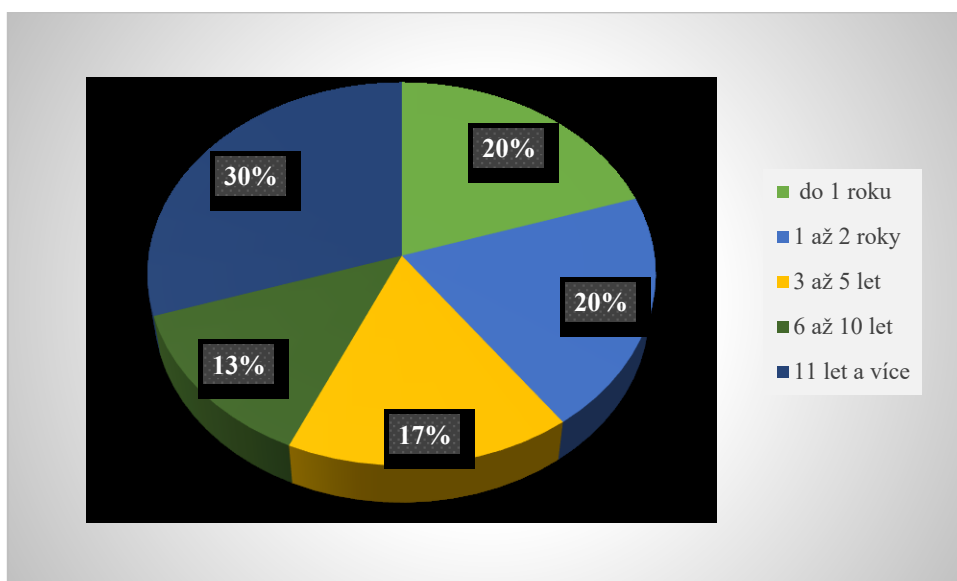
Graf 4.2 Věkové rozdělení zaměstnanců



Zdroj: vlastní zpracování

V grafu 4.3 je znázorněno rozdělení dle délky působení ve společnosti. Největší počet zaměstnanců pracuje ve společnosti jedenáct let a více (30 %). Vyrovnané jsou kategorie v rozmezí do jednoho roku a rok až dva (20 %). Následuje skupina zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáni tři až pět let (17 %). Nejmenší skupina zaměstnanců je v rozmezí šesti až desíti let (13 %).

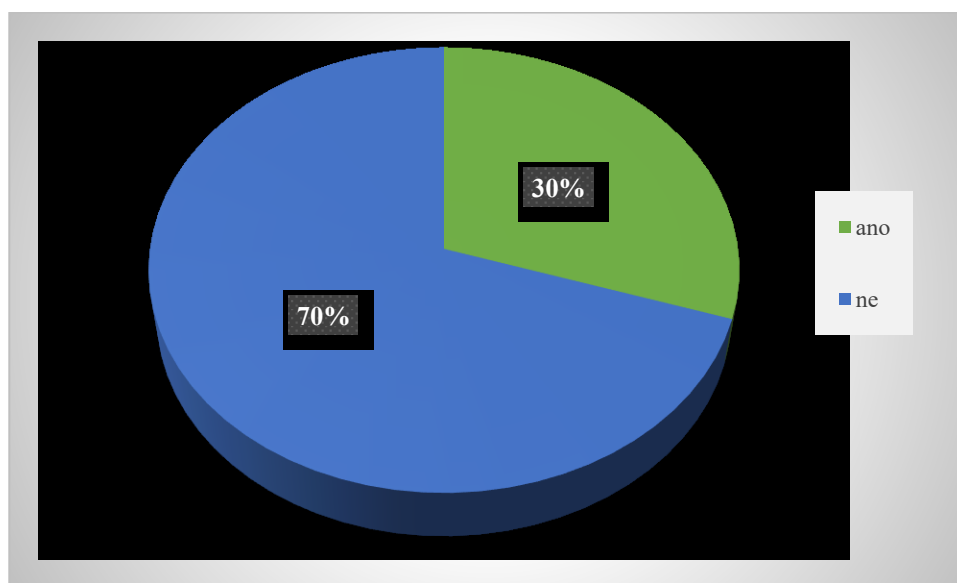
Graf 4.3 Délka působení ve společnosti



Zdroj: vlastní zpracování

Jedna z otázek zjišťovala, zda měla nabídka poskytovaných zaměstnaneckých benefitů vliv na rozhodnutí pracovat pro tuto společnost. V grafu 4.4 můžeme vidět, že pro větší část uchazečů tato skutečnost neměla žádný vliv na rozhodnutí (70 %). Pro celkový počet devíti lidí měl tento fakt velkou váhu při výběru budoucího zaměstnání (30 %).

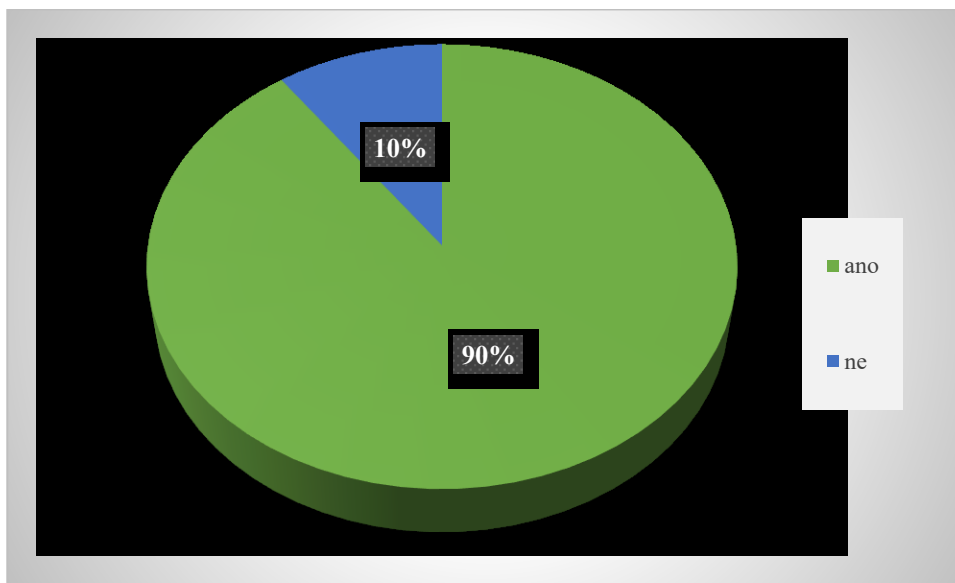
Graf 4.4 Vliv nabídky poskytovaných benefitů



Zdroj: vlastní zpracování

V další otázce se rozhodovalo o spokojenosti. Zaměstnanci se měli vyjádřit, zda nabídka zaměstnaneckých benefitů je uspokojivá v návaznosti na jejich potřeby. Z grafu 4.5 vyplývá, že dvacet sedm zaměstnanců je spokojeno se současnou nabídkou od zaměstnavatele (90 %). Pouze tři zaměstnanci ze všech jsou nespokojeni s tím, co zaměstnavatel nabízí (10 %).

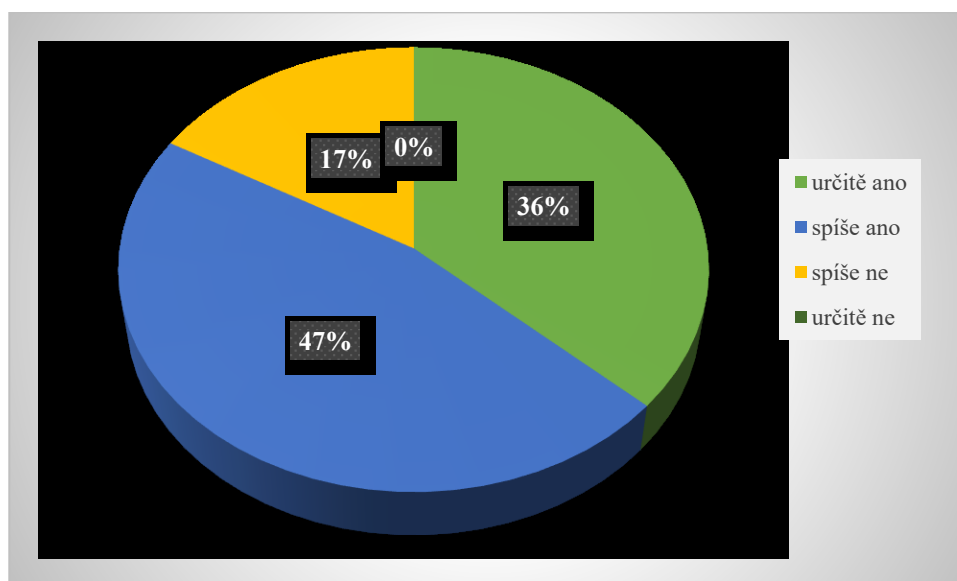
Graf 4.5 Spokojenost s nabídkou zaměstnaneckých benefitů



Zdroj: vlastní zpracování

V následujícím grafu 4.6 se zaměstnanci rozhodovali o tom, zda by pro ně bylo více motivující, kdyby se nabídka zaměstnaneckých benefitů úměrně zvyšovala s délkou pracovního poměru nebo s finančním ohodnocením. Pro naprostý souhlas bylo jedenáct zaměstnanců (36 %). Skoro polovina dotázaných (47 %) je pro spíše ano a to 14 zaměstnanců. Pro odpověď spíše ne se vyslovilo pět zaměstnanců (17 %). Žádný z dotázaných nebyl razantně proti (0 %).

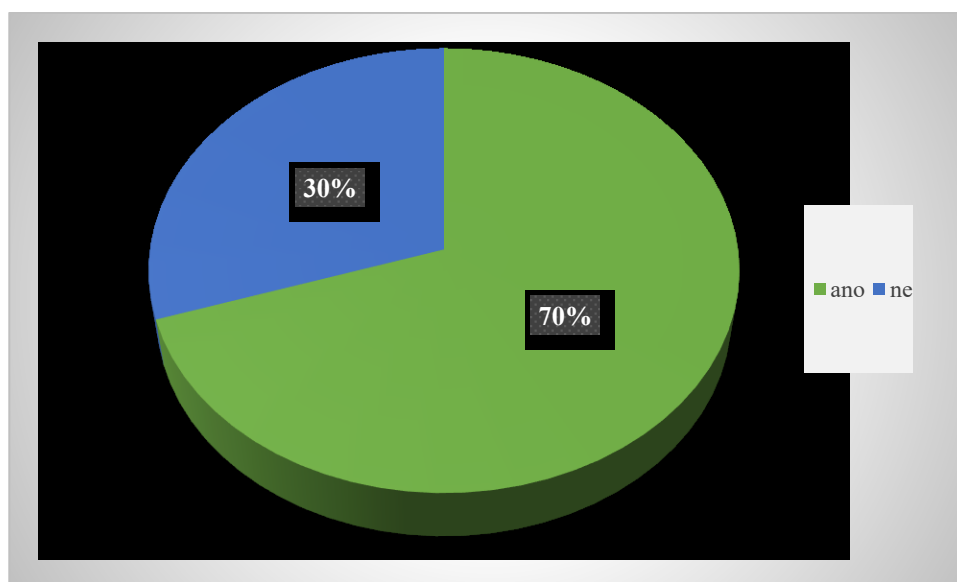
Graf 4.6 Úměrné zvyšování zaměstnaneckých výhod



Zdroj: vlastní zpracování

Při otázce, jestli je zaměstnanecké benefity více motivují k jejich pracovnímu výkonu, tak dvacet jedna lidí odpovědělo, že ano (70 %) a jen devět lidí, že ne (30 %).

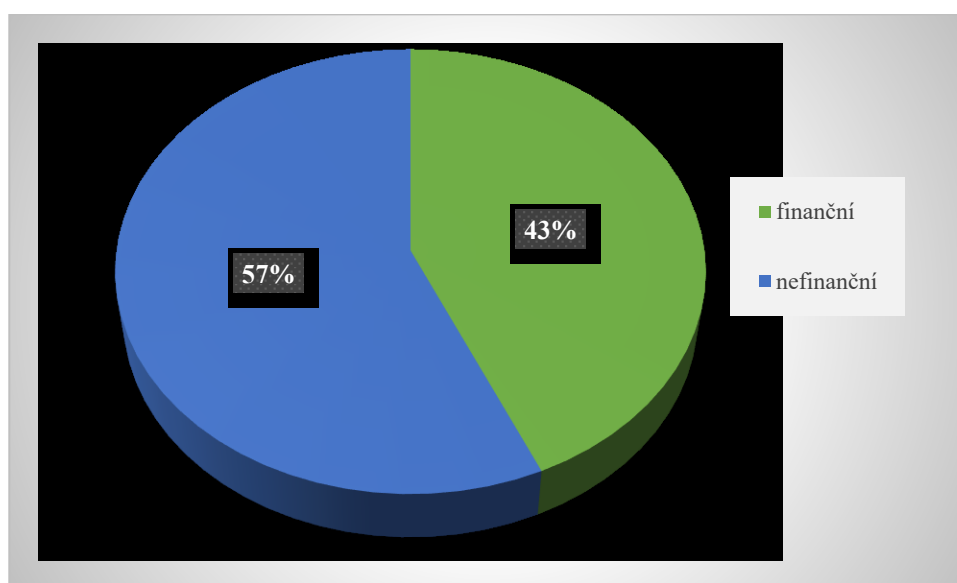
Graf 4.7 Motivace k lepším pracovním výkonům pomocí benefitů



Zdroj: vlastní zpracování

Následující otázka se týkala toho, jakou formu zaměstnaneckých výhod více upřednostňují, jestli finanční či nefinanční. Větší část dotázaných se vyslovila pro nefinanční (57 %) benefity, jako např. poukázky na sport nebo kulturu. Ostatní (43 %) jsou spíše pro finanční benefity, jako např. poskytnutí peněžních příspěvků.

Graf 4.8 Upřednostňovaná forma benefitů



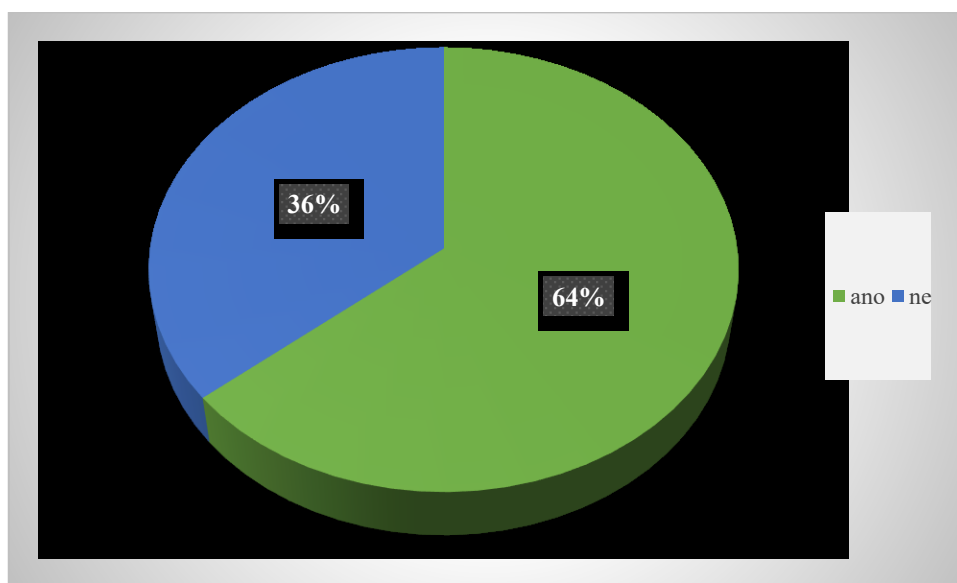
Zdroj: vlastní zpracování

V další otázce měli zaměstnanci možnost pomocí otevřené otázky vyjmenovat zaměstnanecké benefity, které jsou pro ně nejvíce podstatné. Pro největší počet lidí (22) jsou důležité stravenky, které se berou jako samozřejmostí. Pro jednu třetinu zaměstnanců je také důležitý peněžitý příspěvek na dovolenou a poskytnutí služebního automobilu i pro použití na soukromé účely. Mezi dalšími důležitými zaměstnaneckými výhody byly jazykové kurzy a sick days.

V druhé otevřené otázce měli dotázaní napsat, které zaměstnanecké benefity postrádají v nabídce od zaměstnavatele. Uvedli, že by si přáli příspěvky na penzijní a životní pojištění, stravenky na sport a kulturu, více dní na sick days a více finančních odměn. Jeden ze zaměstnanců se vyslovil, že by si přál, aby měl možnost si zvolit mezi finanční a nefinanční formou přijímaného benefitu.

V poslední otázce si zaměstnanci měli vybrat, jestli si myslí, že mají možnost ovlivnit vznik nových pracovních benefitů ve společnosti. V grafu 4.9 více než polovina souhlasila, že ano (64 %) a ostatní, že ne (36 %).

Graf 4.9 Možnost ovlivnit vznik nových benefitů



Zdroj: vlastní zpracování

4.4 Shrnutí dotazníku a doporučení

Ve vybrané společnosti XY, s. r. o. byl proveden průzkum pomocí dotazníkového šetření pro 30 zaměstnanců a na základě analýzy zaměstnaneckých benefitů budou navržena doporučení na zlepšení nabídky poskytovaných benefitů ve společnosti XY.

Je třeba uvést, že návratnost dotazníků byla 100 % a tudíž jsou výsledky odpovídající skutečnosti a dotazníkový průzkum nemá důvod být zkreslený.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že ve společnosti pracuje 60 % žen a 40 % mužů. Do největší části zaměstnanců patří lidé ve věku 37 až 50 let. Pro většinu zaměstnanců při volbě povolání nebyla podstatná nabídka zaměstnaneckých benefitů a to pro 70 %. Aktuálně je 90 % respondentů spokojeno se současnou nabídkou poskytovaných benefitů, což je pozitivní a více než polovina zaměstnanců by si přála, aby se nabídka úměrně zvyšovala s délkou pracovního poměru nebo finančního ohodnocení. Tudíž je patrné, že systém odměňování je ve firmě úspěšný a zaměstnavatel jim věnuje dostatečnou pozornost.

Společnosti XY v současné době poskytuje svým zaměstnancům 9 zaměstnaneckých benefitů. A to stravenky, příspěvek na rekreaci, příspěvek na sportovní a kulturní činnosti, roční bonus, sick days, pět týdnů dovolené, jazykové kurzy, flexibilní pracovní doba a vypůjčení hmotného majetku firmy. Podle dotazníkového šetření jsou

nejdůležitějšími benefity stravenky, příspěvek na rekreaci a poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely, jazykové kurzy a sick days.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že informovanost o zaměstnaneckých benefitech je na dobré úrovni a zaměstnanci jsou dostatečně informováni. I přes tento fakt by autorka doporučila několik menších úprav. Zaměstnanci jsou informováni o zaměstnaneckých benefitech při nástupu do zaměstnání prostřednictvím mzdového předpisu a o případných změnách v interních směrnicích zaměstnavatele v tištěné podobě. Vhodným způsobem dle názoru autorky by bylo aktuálně při každé změně zasílat podstatné informace prostřednictvím emailu, kde by bylo popsáno, za jakých podmínek lze čerpat zaměstnanecké benefity a jejich daňové výhody s nimi spojeny. Soustavně by také měly být umístěny na intranet společnosti. Zásadní změny by také měly být veřejně dostupné na internetových stránkách společnosti pro potenciální zaměstnance pro ovlivnění jejich výběru při volbě zaměstnání.

Vybraná společnost nabízí širokou škálu benefitů v porovnání s jinými společnostmi ve stejném odvětví. Dle doporučení autorky by se zaměstnavatel měl zaměřit více na flexibilní formu poskytování tedy tzv. cafeteria systém, ze kterého by si každý zaměstnavatel vybral zaměstnanecký benefit podle svých osobních preferencí. Společnost je sice menšího rozsahu, ale při správně nastaveném systému by byl pro zaměstnance velmi prospěšný. Vzhledem k tomu, že práce zaměstnanců je psychicky náročná, tak by pracovníci jistě ocenili nabídku benefitů zaměřenou na péči o zdraví. Pomocí stravenek na služby by měli mít možnost lze zakoupit vitamíny nebo jiné prostředky na podporu zdraví. Ve společnosti zavládá spíše mladší kolektiv s dětmi, proto by jistě také uvítali příspěvky na tábory pro děti. Tento benefit by mohl být zaveden v cafeteria systému. Ze strany zaměstnavatele je to daňově uznatelný nepeněžní příspěvek vždy a peněžní příspěvek pouze za podmínky je-li ustanoven ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. Pro zaměstnance je příspěvek osvobozen od daně z příjmů fyzických osob, pokud je poskytován v nepeněžní formě a vydáván ze sociálního fondu. Je osvobozen od daně z příjmů pouze do výše 20 000 Kč. Další vhodným benefitem by mohl být i na přání zaměstnanců příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění. Ze strany zaměstnance se do výše 50 000 Kč neodvádí daň z příjmů a ani sociální a zdravotní pojištění a ze strany zaměstnavatele jsou tyto příspěvky daňově uznatelné. Je pouze na zaměstnavateli výše částky, kterou zvolí jako příspěvek pro zaměstnance, aby měl motivační funkci.

4.5 Období koronavirové situace

Začátkem letošního roku se v České republice objevil tzv. koronavirus. Dopad epidemie na českou ekonomiku byl velmi ničivý. Vláda ČR vyhlásila kvůli koronaviru nouzový stav na celém území z důvodu ohrožení zdraví obyvatel. Z důvodu vládních opatření se uzavřely veškeré obchody s výjimkou prodejen potravin, hygienického a drogistického zboží, lékáren, výdejen zdravotnických prostředků, pohonných hmot a dalších. Zákaz platil také na přítomnost veřejnosti v provozovnách stravovacích služeb. Citelně omezen byl i volný pohyb osob s výjimkou cest do zaměstnání, zdravotnických zařízení, za rodinou a dalších nezbytných cest. Dle usnesení vlády je povinnost na všech místech mimo bydliště používat ochranné pomůcky dýchacích cest. Pozastavena byla výuka na základních, středních, vysokých i vyšších odborných školách. Zastavení výroby se dotklo také větších společností včetně automobilových provozů na našem území. Zástupci postižených firem po státu žádají finanční výpomoc v objemu několika desítek miliard korun.

V jaké kondici bude ekonomika po koronaviru si netroufá nikdo odhadnout. Zatím je způsoben větší ekonomický šok než při finanční krizi. Pokud koronavirová krize potrvá čtvrt roku, tak odbory odhadují, že se hrubý domácí produkt propadne o 5 až 8 % což představuje asi 60 miliard korun. O práci by tak mohlo přijít přes čtyři sta tisíc lidí a odbory po vládě požadují rychlá opatření na podporu zaměstnanců, firem a živnostníků, aby se ekonomika udržela v chodu. Přímé vládní investice by měly činit minimálně 300 miliard korun pro masivní podporu svého hospodářství. Za zásadní považují udržení provozu elektráren, výrobu léků a zdravotnických prostředků, potravin, vodáren a dopravy. Z důvodu nenadálé situace se řada předních ekonomik pravděpodobně dostane do recese, která se definuje jako situace, kdy dvě po sobě jdoucí čtvrtletí poklesne hrubý domácí produkt. Většina vlád byla vyzvána, aby přestala dbát na dluhová pravidla a využila veškeré prostředky k řešení krize kolem koronaviru. Vyšší rozpočtové deficity a rostoucí dluhy budou mít po řadu let negativní vliv na silně zadlužené země.

Stejně jako ostatní, tak se i vybraná společnost XY, s. r. o. musela vyrovnat se situací, která nastala. Zvýšila se hygienická opatření v celé společnosti. Uklízeč a dezinfekční práce probíhají v častějších intervalech každý den. Všichni zaměstnanci firmy se rozdělili na dvě skupiny a v přítomnosti na pracovišti se střídají po dnech, kdyby náhodou v jedné skupině propukla větší nemocnost, tak aby ji druhá skupina mohla zcela nahradit. Polovina lidí pracuje a druhá je na home office. Zaměstnavatel je velmi vstřícný

a zaměstnanci mají mzdu ve výši 100 % i když pracují na home office. Někteří zaměstnanci jsou doma dlouhodobě z důvodu hlídání malých dětí a přijímají od státu ošetřovné na člena rodiny. Firma je v této situaci efektivní a zaměstnankyně ve svém volném čase dobrovolně šijí roušky. Finanční prostředky na výrobu roušek plně hradí zaměstnavatel a poté jsou rozdělovány pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky. Vedení firmy také zařídilo dezinfekce, které jsou v dnešní době těžko dostupné a drahé. V rámci ochrany zaměstnanců se zrušily veškeré schůzky mimo firmu a byl zakázán vstup cizích lidí na pracoviště. Recepční, která je u vstupu do firmy a přebírá balíčky od externích dopravců je vybavena ochranným plexisklem. Každý zaměstnanec má také k dispozici jednorázové rukavice pro bezpečnou cestu domů a zpět do práce. Společnost řádně informovala všechny pracovníky o bezpečném způsobu chování v této situaci a vydala doporučení, jak se mají zaměstnanci chovat v místě se zvýšeným počtem osob. Žádný ze zaměstnanců zatím nevykazuje nějaké příznaky koronaviru.

Společnost se primárně věnuje vlakové nákladní dopravě, na kterou neměly zásadní vliv vydaná vládní opatření. Z důvodu omezení kontaktu lidí se teď vlaková doprava upřednostňuje mnohem více než kamionová. Například na jedno nákladní vozidlo je potřeba jeden člověk, který uveze 24 tun. Oproti tomu využití nákladního vlaku je mnohem efektivnější, protože na provoz stačí také pouze jedna osoba, která v rámci manipulace s více soupravami najednou uveze až 1 920 tun nákladu. Společnost tedy koronavirovou situací nebyla po pracovní stránce příliš ovlivněna. Zájem o nákladní vlakovou dopravu byl mnohem větší a kamionová doprava se místo mezinárodních zakázek spíše soustředila na odbyt na území České republiky. V měsíci březnu měla firma jeden z největších obrátů ve své historii z důvodu velké poptávky po nákladní vlakové dopravě a omezení kontaktu mezi lidmi. Poptávka je stále vyšší, a proto jsou zaměstnanci v plném pracovním nasazení i přes složitou situaci na trhu práce.

5 Závěr

Bakalářská práce se zabývala analýzou zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní společnosti. Benefity plní motivační funkci, uspokojují zaměstnance a slouží k udržení dobrého vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnanecká výhoda je poskytována nad rámec mzdy a má daňovou a odvodovou výhodu. Neexistuje zákonný předpis o poskytování benefitů a jsou ze strany zaměstnavatele dobrovolné. Cíl bakalářské práce, který byl stanoven v úvodu byl naplněn.

Teoretická část nejprve popisuje základní pojem v této problematice a to motivaci, která je nedílnou součástí a je v úzkém kontaktu se zaměstnaneckými benefity. Následně byla práce zaměřena na popsání a charakteristiku benefitů a jejich význam v pracovním prostředí. Poukázáno bylo na členění benefitů a byl zmíněn také tzv. systém cafeteria.

V následující části byly popsány způsoby financování. Možnosti použití sociálního fondu a fondu kulturních a sociálních potřeb a uvedení zaměstnavatelů tvořících sociální fond dle právního předpisu. Poté právní pohled z hlediska zákoníku práce, zákona o daních z příjmu a pojistných zákonů ze strany zaměstnance i zaměstnavatele. Jejich daňový a odvodový režim v rovině pracovněprávních vztahů. Poskytnutí peněžního či nepeněžního plnění má zásadní vliv na daňovou a odvodovou povinnost. Nejvíce výhodný benefit je v případě, že je osvobozen od daně na obou stranách. Z pohledu účetnictví byly zaúčtovány vybrané benefity. Byla popsána charakteristika jednotlivých benefitů a v neposlední řadě uvedeno několik netradičních zaměstnaneckých výhod z České republiky, ale i ze zahraničí.

V praktické části je v první řadě popsána vybraná společnost XY, a. s. a následuje popis benefitů, které zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům. Pro analýzu vybrané společnosti bylo aplikováno dotazníkové šetření, kterého se zúčastnilo 100 % zaměstnanců vybrané společnosti. Pomocí dotazníkového šetření bylo zjišťováno, do jaké míry jsou zaměstnanci spokojeni a co by v této problematice chtěli změnit. Z dotazníků vyplynulo, že většina zaměstnanců je spokojena s nabídkou zaměstnaneckých benefitů. Zaměstnavatel má tedy systém odměňování správně nastaven. Ze sociálního fondu zaměstnanci využívají příspěvky na dovolenou. Nejvíce využívaným zaměstnaneckým benefitem jsou stravenky, služební vozidlo i pro soukromé účely, jazykové kurzy a sick days. Zaměstnanci by uvítali zavedení nových benefitů jako příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění, stravenky na sport a kulturu, více dní na sick days.

Vhodným krokem ke zlepšení benefitního systému by bylo zřízení tzv. cafeteria systému, který je flexibilní a více by vyhovoval potřebám jednotlivých zaměstnanců. Ve společnosti převažuje spíše mladší kolektiv a v rámci cafeteria systému by mohl být poskytován příspěvek na dětské tábory. Práce je psychicky náročná a zaměstnanci by jistě uvítali i větší pozornost v péči o zdraví. Popsána byla také aktuální ekonomická situace plynoucí z epidemie koronaviru a její vliv na vybranou obchodní společnost.

Problematika zaměstnaneckých benefitů je důležitá v rámci pracovněprávních vztahů, tudíž je důležité se jí zabývat podrobněji a vytvářet další možné varianty pro odlišení se a zlepšení oproti konkurenci. Správně nastavit systém odměňování není jednoduché, ale v důsledku může mít na zaměstnance velký vliv, který by se neměl podceňovat. Pouze finanční ohodnocení není v dnešní době dostatečná motivace a zaměstnanecké benefity jsou vhodnou cestou, jak správně motivovat. Pouze spokojení zaměstnanci lépe naplní komplexní cíle společnosti jako celku.

Seznam použité literatury

Odborné knihy

BRŮHA, Dominik, Petr BUKOVJAN, Helena ČORNEJOVÁ, et al. *Abeceda personalisty 2018*. 8. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-120-8.

HNÁTEK, Miloslav a David ZÁMEK. *Daňové a nedaňové náklady 2016*. Praha: ESAP, 2016. ISBN 978-80-905899-2-6.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 4. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, c2014. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-865-9.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-017-1.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Téma (Wolters Kluwer). ISBN 978-80-7478-000-4.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Daně. ISBN 978-80-7552-514-7.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, Jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011. Praktik. ISBN 978-80-87212-66-0.

PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. Praha: Grada Publishing, 2007. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-1991-7.

ŠUBRT, Bořivoj. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. Olomouc: Nakladatelství ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-138-3.

Elektronické dokumenty

Ministerstvo zdravotnictví. *Ministerstvo zdravotnictví* [online]. [cit. 2020-04-25]. Dostupné z: <https://koronavirus.mzcr.cz/>

Ministerstvo financí. *Ministerstvo financí* [online]. [cit. 2020-04-20]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/>

Studium psychologie. *Studium psychologie* [online]. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <https://www.studium-psychologie.cz/obecna-psychologie/12-motivace-deleni-motivu.html>

BUSINESSANIMALS.CZ. *Maslowova pyramida potřeb a pracovní výkon*. *Businessanimals.cz* [online]. 22. 11. 2018 [cit. 2020-03-12]. Dostupné z: <https://www.businessanimals.cz/maslowova-pyramida-potreb/>

Portal.Pohoda.cz. *Portal.Pohoda.cz* [online]. [cit. 2020-03-08]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/zamestnancke-benefity/>

Edenred. *Edenred.cz* [online]. [cit. 2020-04-01]. Dostupné z: <https://www.edenred.cz/clanky/nejjoblibenejsi-zamestnanecke-benefity>

Idnes. *Idnes.cz* [online]. [cit. 2020-04-16]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/zamestnani-benefity-bonusy-dane-dar-pwc-zamestnavatel.A180219_213920_podnikani_kho

Epravo. *Epravo.cz* [online]. [cit. 2020-04-10]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnanecke-benefity-tradice-trendy-nevyuzivane-benefity-110263.html>

Indicada. *Indicada.cz* [online]. [cit. 2020-03-06]. Dostupné z: <https://indicada.cz/10-tipu-na-netradicni-firemni-benefity/>

Eurozpravy. *Eurozpravy.cz* [online]. [cit. 2020-02-20]. Dostupné z: <https://eurozpravy.cz/ekonomika/ceska-republika/248620-netradicni-zamestnanecke-benefity-tyto-jsou-mezi-cechy-nejpopularnejsi/>

Finparada. *Finparada.cz* [online]. [cit. 2020-03-26]. Dostupné z: <https://finparada.cz/4746-Netradicni-firemni-benefity-v-zahranici.aspx>

Vyhlášky a zákony

Zákon č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 589/1992 Sb., zákon o pojistném na sociální zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 592/1992 Sb., zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Ostatní

Interní materiály společnosti XY, 2020

Seznam zkratek

ČSÚ	České účetní standardy
VH	Výsledek hospodaření
s. r. o.	Společnost s ručením omezeným
ZOK	Zákon o obchodních korporacích
DPH	Daň z přidané hodnoty
PHM	Pohonné hmoty
SP	Sociální pojištění
ZP	Zdravotní pojištění
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
ZP	Zákoník práce
ZDP	Zákon o dani z příjmů
VÚD	Vnitřní účetní doklad
FP	Faktura přijatá
VBÚ	Výpis z bankovního účtu
VPD	Výdajový pokladní doklad
ČR	Česká republika

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 10.5.2020

Paula Šebel

jméno a příjmení studenta

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Dotazník

